

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP TRI DHARMA  
ARTHA LAMPUNG TENGAH**

**(PENELITIAN)**

**NURIA ERISNA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

**2018**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 393/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014  
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "A" No: 2192/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2018

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<b>SURAT TUGAS</b>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	07.a/ST/FEB-UBL/VIII/2018
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Dra. Nuria Erisna, M.M.**  
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melaksanakan Penelitian dengan Judul : "Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur". Kegiatan ini akan dilaksanakan pada bulan September 2018 s.d. Desember 2018.

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2018



**Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.E.**

## PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisa Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Petugas Penyuluh : Dra. Nuria Erisna, M.M
4. NIDN : 0012095802
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / IVA/19580812.198503.2001
7. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
8. Fakultas/Prodi : Fak, Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
9. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang keahlian : Manajemen
11. Lokasi Pengabdian : KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur
12. Biaya Pengabdian : Rp.10.000.000,00
13. Sumber Dana : Mandiri
14. Waktu Penelitian : September 2018 - Desember 2018

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bandar Lampung

  
Dr. Andals Rama Putr Barusman, SE, MA Ec

Bandar Lampung, 16 Januari 2019

Peneliti



Dra. Nuria Erisna, MM

Mengesahkan

Kepala LPPM-Universitas Bandar Lampung

  
Dr. Hendri Duan, SE, MM



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**  
**( LPPM )**  
Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Telp: 701979  
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 027 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2019

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ( LPPM ) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

1. N a m a	: Dra. Nuria Erisna.,MM
2. NIDN	: 0012095802
3. Tempat, tanggal lahir	: Bumi Agung, 12 September 1958
4. Pangkat, golongan ruang, TMT	: Pembina,IV/a
5. Jabatan	: Lektor Kepala
6. Bidang Ilmu	: Ekonomi Manajemen
7. Jurusan / Program Studi	: Manajemen
8. Unit Kerja	: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL.

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

**:"Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma  
Artha Lampung Timur."**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 04 Februari 2019

Kepala LPPM-UBL

Dr. Hendri Dunan, SE., M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL ( sebagai laporan )
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada KSP Tri dharma Artha di Lampung Tengah. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner. Jumlah kuisioner yang dibagikan kepada 40 responden, yang merupakan Karyawan KSP Tri Dharma Artha di Lampung Tengah. Sebuah analisis parsial dari hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis secara simultan diperoleh bahwa semua tes berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki  $t$  hitung sebesar 4,439 dengan signifikansi 0,000, Variabel budaya organisasi memiliki  $t$  hitung sebesar 3,043 dengan signifikansi 0,004 dan  $t$  tabel sebesar 1,68709. Hipotesis pertama  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel,  $4,439 > 1,68709$  maka Hipotesis pertama diterima, Hipotesis kedua  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel,  $3,043 > 1,68709$  maka Hipotesis kedua diterima. Dari uji anova atau  $f$  test di dapat  $f$  *hitung* sebesar 21,870 lebih besar dari  $f$  *tabel* sebesar 3,25 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

## PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah Nya sehingga telah selesainya laporan penelitian yang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP TRI DHARMA ARTHA DI LAMPUNG TIMUR"**. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seseorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsur Tri Darma Perguruan tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha.

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Kami sangat berterima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada pimpinan dan karyawan KSP Tri Dharma Artha dan semua yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung 7 Januari 2019

peneliti

Dra Nuria Erisna

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	3
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Rumusan Masalah .....	3
1.4 Rumusan Masalah.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Landasan Teori.....	4
2.1.1 Disiplin Kerja.....	12
2.1.2 Budaya Organisasi.....	14
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	18
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	18
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	18
2.4 Kerangka Pemikiran.....	19
2.5 Hipotesis.....	20
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1 Tujuan penelitian .....	21
3.2 Manfaat Penelitian.....	21
BAB IV METODE PENELITIAN.....	22

4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	22
4.2 Populasi.....	25
4.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	26
4.5 Metode Analisis Data.....	26
4.5.1 Uji Reliabilitas.....	26
4.5.2 Uji Validitas.....	26
4.5.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	27
4.5.3.1 Pengujian Hipotesis.....	32
4.5.3.2 Uji f.....	32
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>33</b>
5.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
5.2 Gambaran Umum Responden.....	33
5.3 Uji Validitas.....	35
5.4 Uji Reliabilitas.....	38
5.5 Analisis Data.....	39
5.5.1 Analisis Kualitatif.....	39
5.5.1.1 Analisis Disiplin Kerja (Variabel Bebas X1).....	40
5.5.1.2 Analisis Budaya Organisasi (Variabel Bebas X2).....	45
5.5.1.3 Analisis Kinerja Pegawai (Variabel Terikat Y).....	50
5.6 Uji Regresi Linier Berganda.....	55
5.6.1 Pengujian Hipotesis.....	56
5.6.2 Uji f.....	57
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
6.1. Kesimpulan.....	58
6.2. Saran-Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1 Indikator Variabel.....	24
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 5.3 Hasil Pengujian Validitas.....	36
Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 5.5 Distribusi Data Disiplin Kerja Secara Keseluruhan.....	41
Tabel 5.6 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	42
Tabel 5.7 Distribusi Data Budaya Organisasi Secara Keseluruhan.....	46
Tabel 5.8 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Budaya Organisasi (X2).....	47
Tabel 5.9 Distribusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan.....	51
Tabel 5.10 Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 5.12 Hasil Uji f.....	57

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma, peraturan yang berlaku disekitarnya.

( Singodimedjo , 2012 ) Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota. Budaya organisasi adalah nilai perinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi ( Robbin, 2012 ). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu,

perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya.

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan budaya organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Objek penelitian ini adalah karyawan KSP Tri Dharma Artha yang berlokasi di dusun Rama Dewa Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Timur. KSP Tri Dharma Artha merupakan badan usaha yang bergerak di bidang ekonomi guna menyalurkan dan penyimpanan dana bagi masyarakat. KSP Tri Dharma Artha terdapat beberapa produk yang ditawarkan bagi masyarakat diantaranya simpanan berjangka, simpanan arisan, simpanan suka rela serta penyaluran kredit bagi masyarakat . Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul “***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai***”, dengan objek penelitian pada KSP Tri Dharma Artha Lampung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka di identifikasikan masalah yang ada sebagai berikut : factor disiplin dan budaya organisasi di idenyifikasikan sebagai penyebab yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha di Lampung Timur

## **1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah , maka penelitian ini hanya dibatasi dengan masalah pada disiplin kerja dan Budaya organisasi

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Maasalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha di Lampung Tengah
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha di Lampung Tengah
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha di Lampung Tengah

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Simamora (2014:238), 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”. Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Menurut Veithzal Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut G Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi,

dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Selain pengertian diatas Robbins dalam Sembiring, (2012:41) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

### **2.1.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin juga berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan

kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

#### **2.1.4 Unsur-Unsur Disiplin**

Tulus Tu'u (20012) menyebutkan unsur-unsur disiplin adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti dan mentaati peraturan, nilai, dan hukum yang berlaku.
2. Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal tersebut berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan, dan dorongan luar dirinya.
3. Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
4. Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
5. Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku.

#### **2,1,5 Macam-Macam Disiplin Kerja**

##### **1. Disiplin Diri**

Menurut Jasin adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui



dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, para pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi, selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Di sisi lain, bagi rekan kerja, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

## **2. Disiplin Kelompok**

Disiplin kelompok yaitu patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin.

## **3. Disiplin Preventif**

Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif

adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

#### **4. Disiplin Korektif**

Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

#### **5. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

### **2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2012: 116-118) menyatakan tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu

#### **1. Kompensasi**

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru atau pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapat imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para guru atau pegawai memperoleh kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

## **2. Keteladanan pimpinan**

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

## **3. Aturan yang pasti**

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada setiap aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

## **4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan**

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

## **5. Pengawasan pemimpin**

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan untuk melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

## **6. Perhatian kepada para pegawai**

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai senantiasa ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan, pimpinan yang suka

memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh bawahannya. Pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalankannya.

## **7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin**

Kebiasaan-kebiasaan positif itu, diantaranya mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

### **2.1.7 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Drs. Malayu, S.P. Hasibuan (2012:194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya:

#### **a. 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.

#### **b. Teladan Pimpinan**

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

### **c. Balas Jasa**

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

### **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.

### **e. Pengawasan Melekat (Waskat)**

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

### **f. Sanksi Hukuman**

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

### **g. Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

## **h. Hubungan Kemanusiaan**

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

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Dari pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

### **2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran di dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2012:79) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

1. Budaya mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi**

Menurut Luthas yang dikutip oleh Tika (2014:109-110), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah :

#### **1. Kebersamaan**

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

#### **2. Intensitas**

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

Keinginan karyawan untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi.

#### **2.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi.
2. Memperhatikan detil diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
3. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status untuk terus tumbuh dan berkembang.

### **2.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan



melalui perencanaan strategis suatu organisasi. ”Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik lagi bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu kerja yang baik.

### **2.3.2 Standar Kinerja**

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014:114) Standar kinerja menurut Wilson(dalam DaSilva, 2012:53) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

### **2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara internal maupun eksternal. Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:

a. Kemampuan dan keahlian

b. Latar belakang

c. Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari:

a. Persepsi

b. Attitude

c. Personality

d. Pembelajaran

e. Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

e. Job design

#### **2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). Dalam pandangan lain, Moehariono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.

b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Konsisten

Adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada di masa kini dan nanti.

2. Tepat

Berarti betul atau mengena tentang perkataan, jawaban, dan sebagainya.

3. Menantang

Berani menghadapi dan bertanggung jawab.

4. Dapat diukur

Yaitu terukur dengan jangka waktu yang cepat dan mendapatkan hasil yang maksimal.

5. Dapat dicapai

Tercapai dengan segala kemampuan dengan waktu yang ada.

6. Disepakati

Adanya kesepakatan antara pihak satu dengan pihak yang lain nya.

7. Dihubungkan dengan waktu

Terhubung dengan waktu yang terbatas atau dengan waktu yang panjang.

8. Berorientasikan kerja kelompok.

Lebih menitik beratkan kerja kelompok daripada individu.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel .1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Raharjo dan Prawatya (2012)	Pengaruh disiplin kerja dan Budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan.	Disiplin kerja, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Artinya naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin dan budaya.
2.	Saputra (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan.	Disiplin kerja, Kompetensi kerja, kinerja karyawan.	Hasil Penelitian Menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
3.	Herdiany (2015)	Pengaruh budaya	Budaya organisasi,	Hasil Penelitian

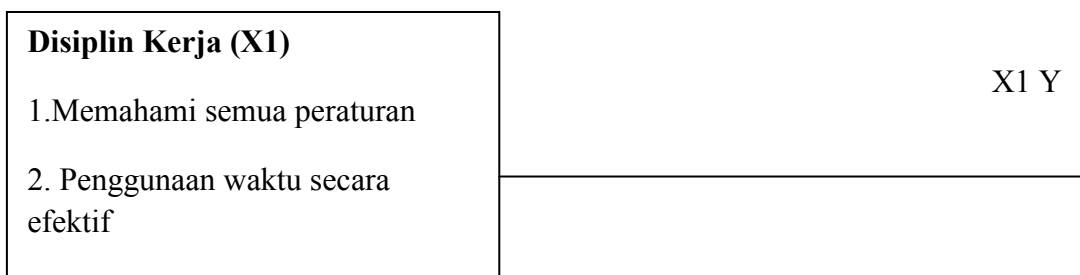
		organisasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.	Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan.	Menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---	---

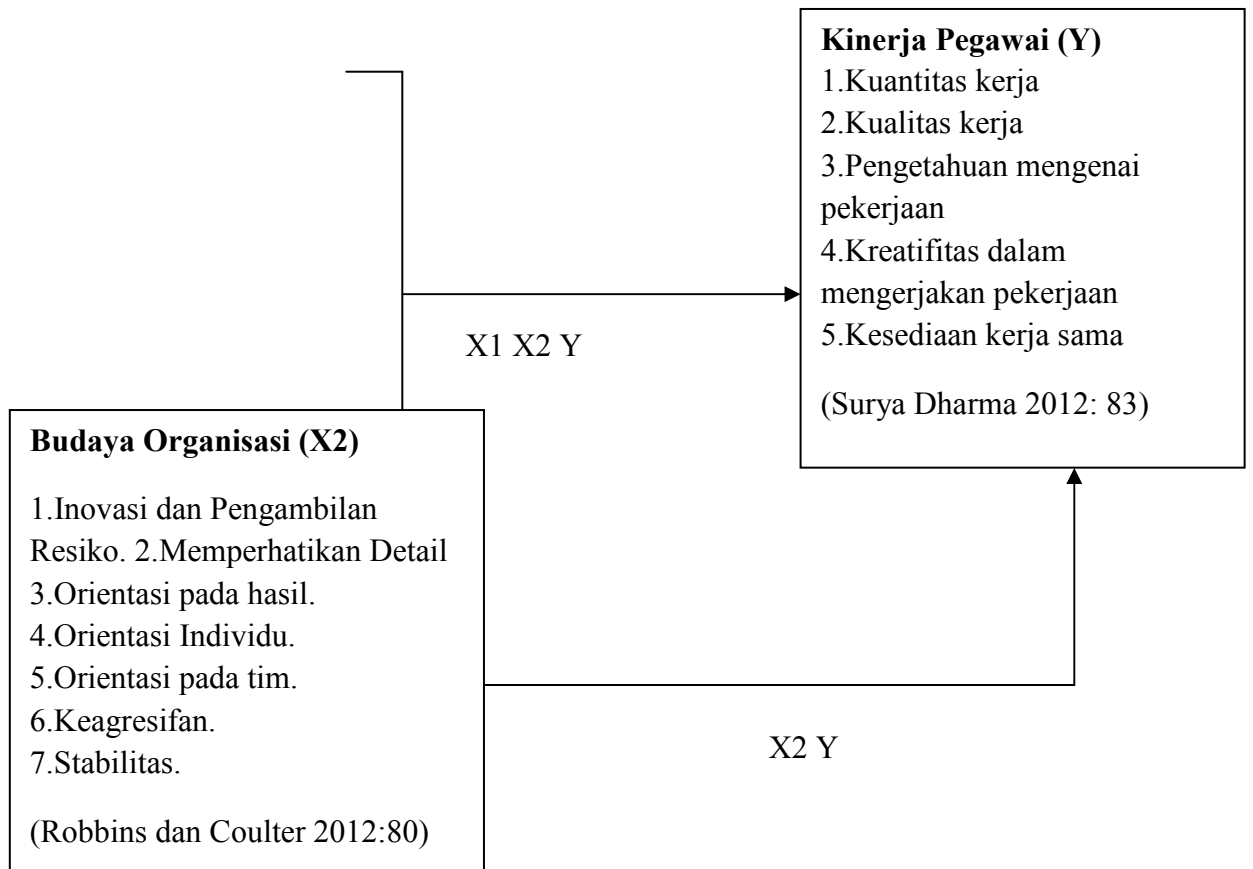
## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

**Gambar 2. 1**

### **Kerangka Pemikiran**





## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **KSP Tri Dharma Artha**

**Lampung Timur**

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha

Lampung Timur.

3. Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Tri

Dharma Artha Lampung Timur.

## **BAB III**

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan

### **3,2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas dan menganalisis masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

#### **3. Bagi Peneliti lainnya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori disiplin kerja, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **4.1.1 Variabel Penelitian**



Variabel penelitian ini terdiri atas 2 jenis variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen(Y). Variabel independen tersebut adalah disiplin kerja,(X1) dan budaya organisasi(X2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan(Y).

#### **4.1.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

##### **1. Disiplin Kerja (X1)**

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), 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”. Indikator disiplin kerja menurut Drs. Malayu, S.P. Hasibuan (2012:194):

- a. Mematuhi Semua Peraturan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab
- d. Hubungan Kemanusiaan
- e. Tingkat absensi

##### **2. Budaya Organisasi (X2)**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012:80) terdiri dari yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi.

2. Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
3. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status untuk terus tumbuh dan berkembang.

### **3. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerjaTepat
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
4. Kereatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5 Kesediaan kerja sama

Berdasarkan uraian indikator-indikator diatas dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut

**Tabel .4. 2**

**Indikator Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator Pengukuran</b>
Disiplin kerja	Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), 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”	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mematuhi semua peraturan perusahaan</li><li>- Penggunaan waktu secara efektif</li><li>- Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas</li><li>- Tingkat absensi</li></ul> (Drs. Malayu, S.P. Hasibuan (2012:194)
Budaya Organisasi	Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inovasi dan pengambilan resiko.</li><li>- Perhatian terhadap detail.</li><li>- Orientasi hasil.</li><li>- Orientasi orang.</li><li>- Orientasi tim.</li><li>- Keagresifan.</li><li>- Kemantapan.</li></ul> (Robins dan coulter, 2012)
Kinerja Pegawai	Kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kuantitas Kerja.</li><li>- Kualitas Kerja.</li></ul>

	<p>merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengetahuan mengenai pekerjaan.</li> <li>- Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>- Kesiapan bekerjasama.</li> </ul> <p>Surya Dharma (2012: 83)</p>
--	---	---

## 4.2 Populasi

### 4.2.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden, maka penelitian ini adalah penelitian populasi

## 4.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Data Primer

Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti, catatan-catatan perusahaan, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

### **4.4 Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui :

1. Wawancara atau yang disebut dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang diteliti. Wawancara yaitu dilakukan dengan pihak-pihak terkait dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Observasi adalah pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1994). Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden.

### **4.5 Metode analisis data**

#### **4.5.1 Uji Reliabilitas**

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika angka reliabilitas Alpha  $< 0,6$  maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Nunnally, 1960).

#### 4.5.2 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari

#### 4.5.3. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta dari persamaan regresi

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

#### 4.5.3.1 Pengujian Hipotesis

##### Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

- Jika t hitung > dari t tabel terima H<sub>a</sub> tolak H<sub>o</sub>.

- Jika t hitung < dari t tabel maka terima H<sub>o</sub> tolak H<sub>a</sub>.

#### **4.5.3.2 Uji f**

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN LUARAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Berawal dari kegiatan usaha simpan pinjam oleh kelompok arisan di dusun rama dewa Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang beranggotakan 21 orang, berkumpul untuk membicarakan bagaimana baik nya mengorganisasikan keuangan agar berbadan hokum dan legal sifatnya. Dengan tekad ingin mengembangkan usaha dengan berazaskan kekeluargaan maka para anggota bersepakat membentuk suatu koperasi. Pada tanggal 10 september 1999 terbentuklah badan hokum nya dengan nomor : 462/BH/VIII/1999 dan diberi nama KOPERASI SIMPAN PINJAM ( KSP ) TRI DHARMA ARTHA dengan berazaskan pada kekeluargaan KSP Tri Dharma Artha mempunyai pedoman prilaku PRIMA SETIA sebagai budaya prusahaan oleh segenap insan KSP Tri Dharma Artha.

#### **5.2 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

##### **1. Kriteria Responden Berdasarkan Usia**

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi kedalam dua kategori, yakni kurang dari 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Peneliti menggunakan umur 30 tahun menjadi batas responden dikarenakan jumlah tersebut tepat ditengah-tengah antara masa pensiun pegawai yakni 50 tahun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Kurang dari 30 tahun	18	45%
2	Lebih dari 30 tahun	22	55%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan usia lebih dari 30 tahun dan responden yang paling sedikit adalah karyawan dengan usia kurang dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa para kayawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah rata-rata memiliki usia lebih dari 30 tahun, karena mereka merupakan pegawai lama yang belum pensiun dan merupakan karyawan yang telah lama bekerja di KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.

2. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin peneliti gunakan untuk membedakan responden antara laki-laki dan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Laki-laki	16	40%
2	Perempuan	24	60%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sedangkan responden laki-laki berjumlah sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang tersedia di KSP Tri Dharma Artha di Lampung Timur rata-rata berjenis kelamin perempuan, karena pada saat perekrutan/penerimaan rata-rata pegawai yang diterima berjenis kelamin perempuan..

### 5.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria dalam menentukan valid atau tidaknya suatu pertanyaan dalam penelitian ini  $R_{tabel} = 0,3160$ . Jika  $R_{hitung}$  lebih besar dari pada  $R_{tabel}$  maka dinyatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian validitas dapat di tunjukan sebagai berikut:

**Tabel 5.3**

#### **Hasil Pengujian Validitas**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>R hitung</b>	<b>R table</b>	<b>Keterangan</b>
1	Disiplin Kerja			
	- Item 1	0,747	0,316	Valid
	- Item 2	0,701	0,316	Valid
	- Item 3	0,782	0,316	Valid
	- Item 4	0,788	0,316	Valid

-	Item 5	0,444	0,316	Valid
-	Item 6	0,628	0,316	Valid
-	Item 7	0,631	0,316	Valid
-	Item 8	0,705	0,316	Valid
-	Item 9	0,690	0,316	Valid
-	Item 10	0,578	0,316	Valid
2	Budaya Organisasi			
-	Item 1	0,609	0,316	Valid
-	Item 2	0,710	0,316	Valid
-	Item 3	0,594	0,316	Valid
-	Item 4	0,776	0,316	Valid
-	Item 5	0,646	0,316	Valid
-	Item 6	0,646	0,316	Valid
-	Item 7	0,719	0,316	Valid
-	Item 8	0,775	0,316	Valid
-	Item 9	0,703	0,316	Valid
-	Item 10	0,702	0,316	Valid
3	Kinerja Karyawan			
-	Item 1	0,724	0,316	Valid
-	Item 2	0,802	0,316	Valid
-	Item 3	0,833	0,316	Valid
-	Item 4	0,836	0,316	Valid
-	Item 5	0,735	0,316	Valid

- Item 6	0,770	0,316	Valid
- Item 7	0,854	0,316	Valid
- Item 8	0,840	0,316	Valid
- Item 9	0,859	0,316	Valid
- Item 10	0,725	0,316	Valid

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahawa, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai R tabel. Dengan demikian maka semua indikator dinyatakan valid.

#### 5.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur kuisoner yang merupakan alat pengukuran konstruktur atau variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,6$ . Berikut ini hasil pengujian reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 5.4**

#### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,865	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,877	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,937	Reliabel

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## **5.5 Analisis Data**

### **5.5.1 Analisis Kualitatif**

Analisis data kualitatif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya.

Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 40 angket untuk 40 responden dimana dalam angket tersebut terdapat 30 item pertanyaan dari 16 indikator yang didapat dari variable X1, X2, dan Y. Dari skor yang diperoleh dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu:

1. Sangat Baik

2. Baik
3. Cukup Baik
4. Kurang Baik
5. Sangat kurang Baik

### **5.5.1.1 Analisis Disiplin Kerja (Variabel Bebas X1)**

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Disiplin Kerja pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah mempunyai 4 indikator yaitu:

- 1) - Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) - Penggunaan waktu secara efektif
- 3) - Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) - Tingkat absensi

**Indikator tentang Disiplin Kerja secara keseluruhan dengan ketentuan**

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 - 50	Penilaiannya Sangat Baik
Skor 34 - 41	Penilaiannya Baik
Skor 26 - 33	Penilaiannya Cukup Baik
Skor 18 - 25	Penilaiannya Tidak Baik
Skor 10 - 17	Penilaiannya Sangat Tidak Baik

**Tabel 5.5**

**Distribusi Data Disiplin Kerja Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Baik	8	20
2	34 - 41	Baik	21	52,5
3	26 - 33	Cukup Baik	9	22,5
4	18 - 25	Tidak Baik	2	5
5	10 - 17	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah			40	100

*Sumber: Data diolah 2018*

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Disiplin Kerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha di Lampung Timur “**Sangat Baik**” ada 8 orang dengan persentase 20%, yang menyatakan “**Baik**” ada 21 orang dengan persentase 52,5%, yang menyatakan “**Cukup Baik**” ada 9 orang dengan persentase 22,5%, dan yang menyatakan “**Tidak Baik**” ada 2 orang dengan persentase 5%. Dari 40 responden yang diteliti, 21 orang menyatakan Baik dengan persentase 52,5% yang menyatakan disiplin kerja secara seluruh sudah baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Disiplin Kerja di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 5.6**

**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Disiplin Kerja  
(X1)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
1	Saya Merasa adanya peningkatan kinerja saat adanya pemberian upah yang tinggi	200	151	75,5	Setuju
2	Saya merasa adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman	200	148	74	Setuju
3	Saya merasa adanya pengakuan status yang pasti sebagai karyawan	200	145	72,5	Setuju
4	Saya merasa adanya kemudahan dalam menjalankan prosedur perusahaan	200	152	76	Setuju
5	Saya merasa adanya mutu penyeliaan yang	200	146	73	Setuju



	baik dalam perusahaan bagi karyawan				
6	Saya merasa adanya pencapaian prestasi yang dicapai oleh karyawan	200	145	72,5	Setuju
7	Saya merasa adanya Perusahaan memberikan pengakuan pada setiap karyawan	200	147	73,5	Setuju
8	Saya merasa adanya kemajuan dalam menjalankan tugas yang dijalankan	200	137	68,5	Setuju
9	Saya merasa Karyawan memiliki tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugas	200	144	72	Setuju
10	Saya merasa Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk kemungkinan	200	146	73	Setuju

	berkembang lebih baik				
	Rata-rata	200	146,1	73,05	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2018

Keterangan:

20%- 35% : Sangat Tidak Baik(STB)

36%- 51% : Tidak Baik (TB)

52%- 67% : Cukup Baik (CB)

68%- 83% : Baik (B)

84%- 100% : Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 146,1 atau setara dengan 73,05% dengan kriteria "**Baik**". Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap Disiplin Kerja pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

#### 5.4.1.2 Analisis Budaya Organisasi (Variabel Bebas X2)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Budaya Organisasi pada KSP Tri Artha Lampung Timur mempunyai 7 indikator yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil.
- 4) Orientasi orang.
- 5) Orientasi tim.
- 6) Keagresifan.

7) Kemantapan.

**Indikator tentang Budaya Organisasi secara keseluruhan dengan ketentuan**

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 - 50	Penilaiannya Sangat Baik
Skor 34 - 41	Penilaiannya Baik
Skor 26 - 33	Penilaiannya Cukup Baik
Skor 18 - 25	Penilaiannya Tidak Baik
Skor 10 - 17	Penilaiannya Sangat Tidak Baik

**Tabel 5.7**

**Distribusi Data Budaya Organisasi Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Baik	1	2,5
2	34 - 41	Baik	23	57,5
3	26 - 33	Cukup Baik	16	40
4	18 - 25	Tidak Baik	-	-
5	10 - 17	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah			40	100

*Sumber: Data diolah 2018*

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Budaya Organisasi **Pada KSP Tri Dharma Artha** di Lampung Timur **“Sangat Baik”** ada 1 orang dengan persentase 2,5%, yang menyatakan **“Baik”** ada 23 orang dengan persentase 57,5%, dan yang menyatakan **“Cukup Baik”** ada 16 orang dengan persentase 40%.

Dari 40 responden yang diteliti, 23 orang menyatakan Baik dengan persentase 57,5% yang menyatakan budaya organisasi secara seluruh sudah baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Budaya Organisasi di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 5.8****Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Budaya****Organisasi (X2)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
1	Organisasi selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai	200	140	70	Setuju
2	Organisasi memposisikan pegawai sebagai anggota organisasi yang terhormat	200	136	68	Setuju
3	Organisasi selalu merancang job desk (beban kerja) dengan basis kelompok (team work)	200	142	71	Setuju
4	Organisasi memposisikan pegawai sebagai anggota organisasi yang	200	140	70	Setuju

	terhormat				
5	Organisasi selalu mampu membuat pegawai bergairah untuk berprestasi	200	141	70,5	Setuju
6	Organisasi selalu membuat pegawai cermat dengan pekerjaannya	200	133	66,5	Cukup Setuju
7	Organisasi tidak memaksakan pegawainya dalam bekerja	200	139	69,5	Setuju
8	Struktur organisasi yang ada menekankan pada organisasi untuk berbasis tim	200	142	71	Setuju
9	Organisasi selalu mampu membuat pegawai tidak malas – malasan untuk bekerja	200	139	69,5	Setuju
10	Organisasi selalu membuat pegawai	200	141	70,5	Setuju

	menjadi perilaku yang baik dan tepat waktu dalam bekerja				
	Rata-rata	200	139,3	69,65	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 139,3 atau setara dengan 69,65% dengan kriteria “**Baik**”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap Budaya Organisasi pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.

### 5.5 1.3 Analisis Kinerja Pegawai (Variabel Terikat Y)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Kinerja Pegawai pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur mempunyai 5 indikator yaitu:

- 1) Kuantitas Kerja.
- 2) Kualitas Kerja.
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan.
- 4) Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Kesiediaan bekerjasama.

### Indikator tentang Kinerja Pegawai secara keseluruhan dengan ketentuan

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 - 50	Penilaiannya Sangat Baik
Skor 34 - 41	Penilaiannya Baik
Skor 26 - 33	Penilaiannya Cukup Baik
Skor 18 - 25	Penilaiannya Tidak Baik
Skor 10 - 17	Penilaiannya Sangat Tidak Baik

**Tabel 5.9**

**Distribusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Baik	1	2,5
2	34 - 41	Baik	25	62,5
3	26 - 33	Cukup Baik	12	30
4	18 - 25	Tidak Baik	2	5
5	10 - 17	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah			40	100

*Sumber: Data diolah 2018*



Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Kinerja Kayawan KSP Tri dharma artha Lampung Timur “**Sangat Baik**” ada 1 orang dengan persentase 2,5%, yang menyatakan “**Baik**” ada 25 orang dengan persentase 62,5%, yang menyatakan “**Cukup Baik**” ada 12 orang dengan persentase 30%, dan yang menyatakan “**Tidak Baik**” ada 2 orang dengan persentase 5%.

Dari 40 responden yang diteliti, 25 orang menyatakan Baik dengan persentase 62,5% yang menyatakan kinerja pegawai secara seluruh sudah baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Kinerja karyawan di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 5.10**

**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
1	Apakah pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	200	140	70	Setuju
2	Hasil kerja telah memenuhi target yang diharapkan	200	137	68,5	Setuju
3	Apakah bekerja sesuai dengan koridor	200	146	73	Setuju

	struktur organisasi perusahaan				
4	Apakah pegawai dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil perusahaan	200	136	68	Setuju
5	mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	200	137	68,5	Setuju
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	200	136	68	Setuju
7	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan teliti dan rapi	200	142	71	Setuju
8	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah	200	137	68,5	Setuju

	sesuai dengan harapan perusahaan				
9	memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan	200	139	69,5	Setuju
10	Mengerjakan suatu pekerja dengan cekatan	200	134	67	Cukup Setuju
Rata-rata		200	138,4	69,2	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 138,4 atau setara dengan 69,2% dengan kriteria “*Baik*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur

### 5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini diperoleh hasil koefisien regresi linier berganda sebagai berikut.

**Tabel 5.11**

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.061	5.123		.402	.690
	Disiplin Kerja	.488	.110	.527	4.439	.000
	Budaya Organisasi	.423	.139	.361	3.043	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olah statistik (SPSS 10, 2018)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:  $Y = 2,061 + 0,488 X_1 + 0,423 X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 2,061, artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan maka nilai dari kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 2,061.
2. Koefisien regresi disiplin kerja nilainya 0,488 artinya jika motivasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,488 atau 48,8 % .
3. Koefisien regresi budaya organisasi 0,423 artinya jika budaya organisasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka tingkat kinerja pegawai ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,423 atau 42,3 %

## 5.6 Pengujian Hipotesis

### 5.6.1 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

- A. Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- B. Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawn

1. Hipotesis Pertama:  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 $4,439 > 1,68709 =$  Hipotesis Pertama diterima.
2. Hipotesis Kedua:  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 $3,043 > 1,68709 =$  Hipotesis Kedua diterima

### 5.6.2. Uji f

**Tabel 5.12**

**Hasil Uji f**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.182	2	255.591	21.870	.000 <sup>a</sup>
	Residual	432.418	37	11.687		
	Total	943.600	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau f test didapat ***f hitung*** sebesar 21,870 lebih besar dari ***f tabel*** sebesar 3,25 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.
3. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.

#### **6.2. Saran-Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur.
  - a. Rendahnya pertanyaan tentang disiplin kerja Perusahaan perlu meninjau kemajuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dari itu hendaknya KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur meninjau langsung karyawannya dan memberikan peraturan ketat agar kedisiplinan kerja karyawan meningkat.
  - b. Rendahnya pertanyaan tentang budaya organisasi KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur perlu meninjau kecekatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dari itu

hendaknya KSP Tri Dharma Artha Lampung Timur memperbaiki budaya organisasi agar pegawai menjadi lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen, khususnya dibidang sumber daya manusia dan memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia lainnya sebagai pijakan untuk penelitian selanjutnya terutama penelitian tentang kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Dantes, Nyoman.2012. Metode Penelitian. Yogyakarta. Andi Offset.
- Dharma, Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Penerbit: Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- G Graham dalam Siswadi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1 Salemba Empat Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- HerdianaNana,2015. Manajemen Strategi Pemasaran (cetakan pertama).CV Pustaka Setia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral-Ed. 5.Boston: McGraw-Hill.
- Luthas, Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Sandy. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Prawatya, Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. Diponegoro Journal of Management, 1 (1): 323-331.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins dalam Sembiring,. 2012. Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah. Bandung : Fokus Media.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A.Judge, 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Ke-12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, 2012,Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang(Manajemen SDM). STIE YKPN,Yogakarta.



Singodimedjo dalam Sutrisno, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Disiplin Kerja Jakarta: Kencana.

Singodimedjo dalam barnawi 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2015. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta.

Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko, 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.

Tulus Tu'u. (2012). **Peran Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa**. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Veithzal Rivai, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik**, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.

Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.

## Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas Disiplin Kerja

#### Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	Jumlah
DK1	Pearson Correlation	1	.561**	.487**	.724**	.320*	.188	.375*	.450**	.283	.403**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.044	.246	.017	.004	.077	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK2	Pearson Correlation	.561**	1	.644**	.502**	.291	.457**	.403**	.249	.295	.123	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.069	.003	.010	.122	.065	.450	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK3	Pearson Correlation	.487**	.644**	1	.545**	.132	.431**	.428**	.443**	.547**	.450**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.419	.006	.006	.004	.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK4	Pearson Correlation	.724**	.502**	.545**	1	.139	.377*	.284	.580**	.597**	.274	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.392	.016	.075	.000	.000	.087	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK5	Pearson Correlation	.320*	.291	.132	.139	1	.315*	.435**	.245	.212	.207	.444**
	Sig. (2-tailed)	.044	.069	.419	.392		.048	.005	.127	.189	.200	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK6	Pearson Correlation	.188	.457**	.431**	.377*	.315*	1	.534**	.398*	.434**	.276	.628**
	Sig. (2-tailed)	.246	.003	.006	.016	.048		.000	.011	.005	.085	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK7	Pearson Correlation	.375*	.403**	.428**	.284	.435**	.534**	1	.468**	.210	.322*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.017	.010	.006	.075	.005	.000		.002	.194	.043	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DK8	Pearson Correlation	.450**	.249	.443**	.580**	.245	.398*	.468**	1	.549**	.432**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.004	.122	.004	.000	.127	.011	.002		.000	.005	.000



BO5	Pearson Correlation	.485**	.517**	.373*	.511**	1	.391*	.503**	.267	.185	.215	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.018	.001		.012	.001	.095	.252	.183	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BO6	Pearson Correlation	.466**	.226	.245	.440**	.391*	1	.369*	.403**	.266	.449**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002	.161	.128	.005	.012		.019	.010	.097	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BO7	Pearson Correlation	.420**	.345*	.381*	.375*	.503**	.369*	1	.585**	.455**	.580**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.007	.029	.015	.017	.001	.019		.000	.003	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BO8	Pearson Correlation	.420**	.524**	.381*	.569**	.267	.403**	.585**	1	.641**	.567**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.015	.000	.095	.010	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BO9	Pearson Correlation	.389*	.464**	.509**	.485**	.185	.266	.455**	.641**	1	.557**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.001	.002	.252	.097	.003	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BO10	Pearson Correlation	.196	.380*	.395*	.501**	.215	.449**	.580**	.567**	.557**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.226	.016	.012	.001	.183	.004	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.609**	.710**	.594**	.776**	.646**	.646**	.719**	.775**	.703**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



KP9	Pearson Correlation	.702**	.668**	.664**	.637**	.571**	.501**	.685**	.715**	1	.712**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KP10	Pearson Correlation	.515**	.522**	.457**	.547**	.350*	.482**	.504**	.697**	.712**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.000	.027	.002	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.724**	.802**	.833**	.836**	.735**	.770**	.854**	.840**	.859**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.865	10

### Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.877	10

## Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.937	10

## Lampiran 2 Model Summary<sup>b</sup>

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.517	3.419	2.683

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



### Lampiran 3 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.061	5.123		.402	.690
	Disiplin Kerja	.488	.110	.527	4.439	.000
	Budaya Organisasi	.423	.139	.361	3.043	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 4 r TABEL

DF = n-k	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001	DF = n-k	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001		r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000	51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990	52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911	53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741	54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509	55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249	56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983	57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721	58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470	59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233	60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010	61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800	62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604	63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419	64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247	65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084	66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932	67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788	68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652	69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524	70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402	71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287	72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178	73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074	74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974	75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880	76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790	77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703	78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620	79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541	80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465	81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392	82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322	83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254	84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189	85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126	86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066	87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007	88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950	89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896	90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843	91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791	92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742	93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694	94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647	95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601	96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557	97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514	98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473	99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432	100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Lampiran 7 Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

**TABEL f**

$\alpha = 5\%$ d.f.1	d.f.2				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31

<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31

Sumber : <http://junaidichaniago.wordpress.com>

