



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT  
KANTOR PUSAT MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MARISA INDAH SARI  
1625311128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, dan sampel sebanyak 63 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This reaserch aims to determine whether job training, organizational culture, work discipline, work environment and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Bank Sumut Medan Head Office, and a sample of 63 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that work training, organizational culture, work discipline, work environment and work motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office.*

***Keywords : Job Training, Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Alm Rahmat Susanto dan Ibunda Yusma Dewi serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Siviana Pratiwi, A.md, Dwi Kurniati, S.Kom, Maulana Prayogi, S.T, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Teruntuk *My Favorite Humans in the world* “Wicaksono Aji Winahyu, S.Psi”, terima kasih sudah membantu, menemani, memotivasi dan menjadi penyejuk hati dalam mengerjakan skripsi ini sehingga sudah mendapatkan gelar S.E.
9. Kepada seluruh teman-teman kampus yaitu Putri Nurul Huda, Aldo, Adli, Rika Puspita, Syahrir, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas kebersamaan dari awal kuliah sampai selesai.
10. Kepada teman-temanku yang lain Kawan Gadoh (Risa Mutiara, S.AB dan Vivi Ariyani), terima kasih atas dukungan semangatnya.
11. Kepada SNTT yaitu, Denis, Febi, Devi, Rido, Randa, Habibi, Iqbal dan Wira terimakasih telah menghibur penulis selama pengerjaan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Marisa Indah Sari

1625311128

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### HALAMAN JUDUL

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9

#### **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
c. Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	12
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2. Pelatihan Kerja.....	14
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	14
b. Tujuan Pelatihan .....	15
c. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan.....	17
d. Metode Pelatihan .....	18
e. Indikator Pelatihan .....	20
3. Budaya Organisasi .....	21
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	21
b. Karakteristik Budaya Organisasi .....	22
c. Manfaat Budaya Organisasi .....	24
d. Indikator Budaya Organisasi.....	26
4. Disiplin Kerja .....	27
a. Pengertian Disiplin.....	27
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	28
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	29
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja .....	32
e. Indikator Disiplin Kerja .....	31
5. Lingkungan Kerja .....	33
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	33
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	35
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	

	Kerja.....	40
	d. Indikator Lingkungan Kerja.....	45
	6. Motivasi Kerja .....	47
	a. Pengertian Motivasi Kerja .....	47
	b. Tipe – tipe Motivasi .....	48
	c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi .....	49
	d. Manfaat Motivasi .....	50
	e. Indikator Motivasi.....	50
	B. Penelitian Sebelumnya .....	53
	C. Kerangka Konseptual.....	54
	D. Hipotesis .....	57
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	59
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	59
	C. Definisi Operasional Variabel.....	60
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	62
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	63
	F. Teknik Analisis Data.....	63
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	68
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	68
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan .....	70
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	107
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	114
	7. Regresi Linier Berganda .....	118
	8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	119
	B. Pembahasan.....	122
	1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	122
	2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	123
	3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	123
	4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	124
	5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	124
	6. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	125
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	127
	B. Saran .....	128

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	53
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	59
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	75
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	75
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	76
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	77
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	77
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	78
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	78
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	79
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	79
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	80
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	81
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	81
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	82
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	82
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	83
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	84
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	84
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	85
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	85
Tabel 4.23 Pernyataan X <sub>3.1</sub> .....	86
Tabel 4.24 Pernyataan X <sub>3.2</sub> .....	87
Tabel 4.25 Pernyataan X <sub>3.3</sub> .....	87
Tabel 4.26 Pernyataan X <sub>3.4</sub> .....	88
Tabel 4.27 Pernyataan X <sub>3.5</sub> .....	88
Tabel 4.28 Pernyataan X <sub>3.6</sub> .....	89



Tabel 4.29	Pernyataan X <sub>3.7</sub> .....	89
Tabel 4.30	Pernyataan X <sub>3.8</sub> .....	90
Tabel 4.31	Pernyataan X <sub>3.9</sub> .....	91
Tabel 4.32	Pernyataan X <sub>4.1</sub> .....	91
Tabel 4.33	Pernyataan X <sub>4.2</sub> .....	92
Tabel 4.34	Pernyataan X <sub>4.3</sub> .....	92
Tabel 4.35	Pernyataan X <sub>4.4</sub> .....	93
Tabel 4.36	Pernyataan X <sub>4.5</sub> .....	94
Tabel 4.37	Pernyataan X <sub>4.6</sub> .....	94
Tabel 4.38	Pernyataan X <sub>4.7</sub> .....	95
Tabel 4.39	Pernyataan X <sub>4.8</sub> .....	95
Tabel 4.40	Pernyataan X <sub>4.9</sub> .....	96
Tabel 4.41	Pernyataan X <sub>5.1</sub> .....	97
Tabel 4.42	Pernyataan X <sub>5.2</sub> .....	97
Tabel 4.43	Pernyataan X <sub>5.3</sub> .....	98
Tabel 4.44	Pernyataan X <sub>5.4</sub> .....	98
Tabel 4.45	Pernyataan X <sub>5.5</sub> .....	99
Tabel 4.46	Pernyataan X <sub>5.6</sub> .....	99
Tabel 4.47	Pernyataan X <sub>5.7</sub> .....	100
Tabel 4.48	Pernyataan X <sub>5.8</sub> .....	101
Tabel 4.49	Pernyataan X <sub>5.9</sub> .....	101
Tabel 4.50	Pernyataan Y.1 .....	102
Tabel 4.51	Pernyataan Y.2 .....	103
Tabel 4.52	Pernyataan Y.3 .....	103
Tabel 4.53	Pernyataan Y.4 .....	104
Tabel 4.54	Pernyataan Y.5 .....	104
Tabel 4.55	Pernyataan Y.6 .....	105
Tabel 4.56	Pernyataan Y.7 .....	106
Tabel 4.57	Pernyataan Y.8 .....	106
Tabel 4.58	Pernyataan Y.9 .....	107
Tabel 4.59	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Pelatihan Kerja) .....	108
Tabel 4.60	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi).....	108
Tabel 4.61	Uji Validitas X <sub>3</sub> (Disiplin Kerja) .....	109

Tabel 4.62	Uji Validitas X <sub>4</sub> (Lingkungan Kerja).....	109
Tabel 4.63	Uji Validitas X <sub>5</sub> (Motivasi Kerja) .....	110
Tabel 4.64	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	111
Tabel 4.65	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Pelatihan Kerja).....	112
Tabel 4.66	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi) .....	112
Tabel 4.67	Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Disiplin Kerja).....	112
Tabel 4.68	Uji Reliabilitas X <sub>4</sub> (Lingkungan Kerja) .....	113
Tabel 4.69	Uji Reliabilitas X <sub>5</sub> (Motivasi Kerja) .....	113
Tabel 4.70	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	113
Tabel 4.71	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	115
Tabel 4.72	Uji Multikolinearitas .....	116
Tabel 4.73	Regresi Linier Berganda .....	118
Tabel 4.74	Uji Simultan .....	119
Tabel 4.75	Uji Parsial.....	120
Tabel 4.76	Uji Determinasi .....	122

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan .....	70
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	114
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	114
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	117

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung sarana prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas tidak terbatas pada karyawan operasional saja, tetapi meliputi tingkatan manajerial. Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia di dalam organisasi secara optimal agar kinerja karyawan dan kinerja organisasi seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di perusahaan jasa perbankan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja”.

Menurut Dessler (2015:280), pelatihan kerja adalah “proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar. Berdasarkan pra survei terdapat masalah pelatihan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu isi pelatihan yang diberikan belum relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Metode pelatihan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Sikap instruktur dalam menyampaikan materi belum mendorong karyawan untuk belajar”.

Menurut Mangkunegara (2015:27), “budaya organisasi adalah “sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial organisasi, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah budaya organisasi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2015:193), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu karyawan hadir kerja tidak tepat waktu. Karyawan tidak bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya. Karyawan belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi”.

Menurut Nitisemito (2015:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu karyawan merasa suasana kerja kurang nyaman dalam bekerja. Karyawan belum memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja”.

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yaitu Karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja. Karyawan masih kurang memiliki

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan kerja.
- c. Karyawan hadir kerja tidak tepat waktu.
- d. Karyawan tidak bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya.
- e. Karyawan merasa suasana kerja kurang nyaman dalam bekerja.
- f. Karyawan belum memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja.
- g. Karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja.
- h. Karyawan Kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, faktor-faktor tersebut yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.



### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
5. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
6. Apakah pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- e. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- f. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Bahan masukan bagi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dalam masalah pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Menambah wawasan pihak lain mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sugiarti (2016), yang berjudul: “pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pelatihan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel bebas yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 36 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 63 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2014 :46), memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu “kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya.”

Menurut Simamora (2014:67), “kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut”. Sedangkan menurut Mathis (2013 : 151): “kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh

karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, menurut Mathis (2015:156), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Pelatihan

Proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

3) Disiplin

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

5) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Menurut Dessler (2015:106), “umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah pelatihan, budaya organisasi, disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja”.

### **c. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Menurut Simamora (2014:41) “tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan”.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:99) “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Kualitas

Kualitas adalah tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.



### 3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan”.

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu”.

## **2. Pelatihan Kerja**

### **a. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja menurut Mangkuprawira (2013:135) adalah “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan -

tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif”.

Menurut Dessler (2015:280) bahwa “pelatihan kerja adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian pelatihan kerja secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah,proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

## **b. Tujuan Pelatihan**

Menurut Panggabean (2013:41) “Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut”. Menurut Panggabean (2013:41) “tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

### **1) Kepentingan pegawai:**

- a) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.

- b) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c) Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- e) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
- f) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

**2) Kepentingan perusahaan:**

- a) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- b) Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- c) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- d) Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan

pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri”.

### **c. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan**

Menurut Dessler (2015:284), “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang”.

Menurut Rivai (2014:94), “manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

#### 1) Pegawai baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

#### 2) Perubahan teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai

yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

### 3) Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

### 4) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan promosi”.

## **d. Metode Pelatihan**

Menurut Panggabean (2013:41), “ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.”

1) *On the job training* (latihan sambil bekerja)

*On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberap program yaitu:

- a) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c) *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2) *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

a) Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

b) Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang

itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

c) Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

d) Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e) Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain”.

**e. Indikator Pelatihan**

Menurut Dessler (2015:285), “indikator pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar”.

Menurut Panggabean (2013:45),”indikator pelatihan di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 2) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah isi pelatihan, metode pelatihan dan sikap dan keterampilan instruktur”.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2015:2), “Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan dari beberapa orang yang melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan dilakukan tidak terlepas dari



budaya organisasi yang telah terbentuk untuk jangka waktu cukup lama”. Menurut Hasibuan (2015:50), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2015: 27), “Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu kebiasaan yang terjadi dan terdapat di perusahaan sehingga harus benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif”.

#### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2015:5), “sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama mengungkap esensi dari budaya organisasi, sebagai berikut:

##### 1) Inovasi dan pengembalian resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi disorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

##### 2) Perhatian kerincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian.

3) Orientasi hasil

Ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

5) Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

6) Keagresifan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

7) Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi yang melibatkan individu-individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik adalah sebagai berikut:

- 1) *Observed behavioral regularities*, ketika anggota organisasi berinteraksi dengan lainnya, mereka menggunakan bahasa yang umum, terminology dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

- 2) *Norms*, pedoman perilaku termasuk petunjuk bagaimana pekerjaan dilakukan.
- 3) *Dominant values*, terdapat nilai-nilai utama yang dianjurkan organisasi dan diharapkan dirasakan bersama para anggota. Misalnya kualitas produk, tingkat kehadiran (low absenteeism) dan efisiensi
- 4) *Philosophy*, terdapat kebijakan yang mengatur keyakinan organisasi tentang bagaimana pegawai atau pelanggan diperlakukan.
- 5) *Rules*, terdapat petunjuk ketat/teliti yang berhubungan dengan kelangsungan keanggotaan organisasi.
- 6) *Organizational climate*, ini merupakan keseluruhan perasaan yang dibawa dengan kesiapan jasmani, cara anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku diantara mereka dan dengan pelanggan atau pihak luar lainnya”.

### **c. Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut Hasibuan (2015:55), “Manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya organisasi itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan:

- 1) Bagi sumber daya manusia
  - a) Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan.  
Dalam hal ini sumber daya manusia tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.

- b) Mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena antarindividu atau bagian dengan individu atau bagian yang saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.
  - c) Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sarannya.
  - d) Memiliki atau mengetahui secara pasti tentang kariernya diperusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.
- 2) Bagi perusahaan
- a) Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan yang intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antarbagian, penilaian kerja, penghargaan prestasi sumber daya manusia.
  - b) Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dan ciri-ciri khas yang dimiliki, ditengah-tengah perusahaan-perusahaan yang ada di masyarakat.
  - c) Sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan yang meliputi pembentukan *marketing plan*, penentuan segmentasi pasar yang akan dikuasai, penentuan dengan dugaan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia yang ada.

- d) Dari uraian di atas manfaat yang ada dapat diperoleh baik oleh sumber daya manusia maupun perusahaan tampak bahwa pemahaman tentang budaya perusahaan menjadi penti bagi seluruh pihak yang terlibat didalam aktifitas perusahaan”.

#### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2015: 29), “ada beberapa dimensi budaya organisasi yaitu:

1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Bassic Underlying Assumtions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan denga lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam

mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya organisasi.

## 2) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

## 3) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*), dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*) dan dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)”.

## 4. Disiplin

### a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari

pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2015:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Menurut Siagian (2014:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2015:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2015:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.



4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka”.

#### **d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain :

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif”.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:195), “indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

##### 2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

##### 3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesame”.

Menurut Siagian (2014:100) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

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. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan,

meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel disiplin dalam penelitian ini adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma”.

## **5. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2015:43), “Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk

beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya”.

Menurut Sutrisno (2015:43), “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”. Menurut Nitisemito (2015:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2015:12), “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan

kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2015:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

#### **2) Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Komarudin (2015:76), “lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2015:23)”. Menurut Nitisemito (2015:184), “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah,



tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

**2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2015:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat”.

Menurut Nitisemito (2015:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih

maksimal. Peran seorang pemimpin benar -benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:189), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

#### **1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

## 2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

## 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut

jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

#### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

#### 7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### 12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

#### 13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2015:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:



1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

## **6. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2014:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2015:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2015:143) Motivasi 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. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2014:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2015:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

## **b. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2015:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

### 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

#### 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.

### c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

#### 1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

#### 2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya”.

#### **d. Manfaat Motivasi**

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

#### **e. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2015:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi

cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) *Kebutuhan akan kekuasaan (need for power).*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2015:15), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) *Kebutuhan Fisiologis*

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) *Kebutuhan akan Rasa Aman*

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu

termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)”.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Sugiarti (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta.	Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wardani (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ginanjari (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2019



### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yaitu menjelaskan tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2015:280), pelatihan kerja adalah “proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar”.

#### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2015:27), “budaya organisasi adalah “sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial organisasi, meningkatkan identitas bagi anggota

perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku”.

### **3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2015:193), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi”.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nitisemito (2015:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai”.

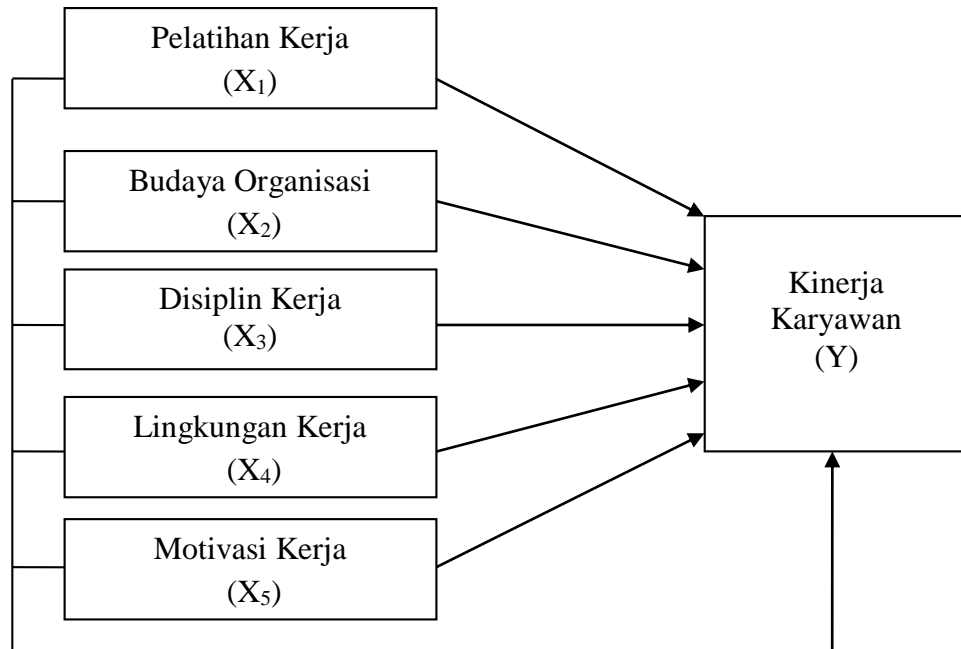
## **5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

## **6. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:93), “Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar. Komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Penulis 2019

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Budaya organisasi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
6. Pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat, Jl. Imam Bonjol No.18 Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan															
		Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019			Juli 2019			
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■													
2	Penyusunan Proposal				■	■	■										
3	Seminar Proposal							■									
4	Perbaikan Acc Proposal								■								
5	Pengolahan Data									■							
6	Penyusunan Skripsi										■						
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■
8	Meja Hijau																■

Sumber: Penulis (2019)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), lingkungan kerja ( $X_4$ ) dan motivasi kerja ( $X_5$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	Proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.  (Dessler, 2015:280).	1. Isi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Sikap dan keterampilan instruktur  (Dessler, 2015:285)	1. Isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu <i>up to date</i> . 2. Metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan. 3. Instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.	Skala likert
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah".  (Mangkunegara, 2015: 27),	1. Adaptasi Eksternal ( <i>External Adaptation Tasks</i> ), 2. Integrasi Internal ( <i>Internal Integration Tasks</i> ) 3. Asumsi-asumsi Dasar ( <i>Basic Underlying Assumptions</i> ) (Mangkunegara, 2015:29)	1. Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. 2. Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. 3. Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia	Skala likert

			dan homogenitas versus heterogenitas.	
Disiplin (X <sub>3</sub> )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma  (Hasibuan, 2015:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	Skala likert
Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.  (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja  (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert
Motivasi kerja (X <sub>5</sub> )	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.  (Mangkunegara, 2015:61)	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ) 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ). 3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ).  (Mangkunegara, 2015:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu  (Mangkunegara, 2015:99)	1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.	Skala likert



	jawab yang diberikan kepadanya.  (Mangkunegara, 2015:89)		3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.	
--	--	--	--	--

Sumber: Penulis (2019)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebanyak 63 karyawan”.

### 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 karyawan/responden”.

### 3. Jenis Data

Menurut Rusiadi (2014:30), “Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau

secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan”.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Rusiadi (2014:30), “Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif”.

### **F. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

### 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>4</sub> = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>5</sub> = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah”:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05).

**5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R<sup>2</sup>) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan**

PT. Bank pembangunan daerah sumatera utara disingkat BPDSU mendirikan di Medan Pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk Perusahaan Daerah (PD) berdasarkan Akta Notaris Rusli Nomor 22 dengan sebutan BPDSU. Pada tahun 1962, “tentang ketentuan pokok Bank pembangunan daerah dan sesuai dengan Peratuturan daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Daerah tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintahan Daerah Tingkat II Sumatera Utara. Sejalan dengan program Rekapitulasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari perusahaan Daerah (PD) menjadi perseroan terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk mengembangkan dan di kemudian hari aham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada Tahun 1999, bentuk hukum BPDSU dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, JL. Imam Bonjol No. 18 Medan. Perubahan tersebut dituangkan dalam Akte Pendirian Alina Hanum Nasution, S.H., dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman.

Republik Indonesia dibawah Nomor C-8224 HT.01.01.TH99, serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 54 tanggal 6 Juli 1999. Modal dasar pada saat itu menjadi Rp. 400 Miliar yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan Bank, di tahun yang sama modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp. 500 Miliar. Sesuai dengan akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, notaris di Medan berkaitan dengan akta penegasan No.05, tanggal 10 November 2008 dan telah mendapat pengesahaan dari Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam surat keputusan Nomor AHU-87927. AH. 01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 dan telah beberapa kali mengalami perubahan. Dan telah diumumkan dalam tambahan berita Negara Republik Indonesia No.10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambahkan dari 500 miliar menjadi Rp. 1 trilyun. Anggaran dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 16, tanggal 29 Oktober 2010 akta notaris N.03 tanggal 6 desember 2010 mengenai pernyataan keputusan rapat, yang dibuat dihadapan Afrizal Aesad, SH, Notaris di Medan yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH 01-043350 tanggal 10 Februari 2011”.

b. Visi dan Misi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

1) Visi

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat

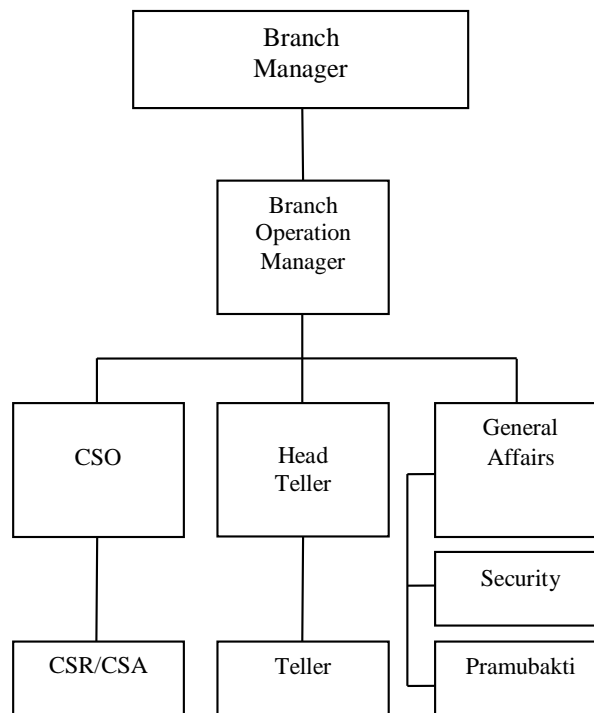


## 2) Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Struktur organisasi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan**

*Sumber : PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (2019)*

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, “yaitu:

a. *Branch Manager*

- 1) Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

- 2) Mengelola dan mengembangkan bisnis mobilisasi dana dan jasa-jasa perbankan lainnya, memantau hasil-hasilnya dan memecahkan masalah yang timbul pada cabang yang dipimpinnya.
- 3) Menjamin terlaksananya pelayanan perbankan operasional dicabang yang dipimpinnya.
- 4) Menetapkan tujuan-tujuan, anggaran dan rencana kegiatan pada wilayah kerjanya.
- 5) Menjamin tercapainya laba yang diinginkan dan keberhasilan keuangan pada cabang yang dipimpinnya.
- 6) Menjamin bahwa seluruh transaksi yang disetujui telah sah dan sesuai dengan wewenangnya.

b. *Branch Operation Manager*

Bertanggung jawab dalam operasional cabang, termasuk *general affairs, cash & cleaning dan channel operations*.

c. *General Affairs (GA)*

- 1) Mengadakan, menyiapkan dan menata seluruh kebutuhan barang-barang/jasa dari perusahaan.
- 2) Mengatur ekspedisi surat-surat dan dokumen keluar.
- 3) Menangani kegiatan-kegiatan yang sifatnya rutin dari bank.
- 4) Membuat laporan persediaan amortisasi atas aktiva tetap bank.
- 5) Membuat laporan persediaan barang untuk pimpinan.
- 6) Menangani administrasi penggajian.
- 7) Melaksanakan pemeliharaan benda-beda jaminan yang dikuasai oleh bank.

d. CSO (*Customer Service Officer*)

*Officer* pada cabang spoke yang melakukan kegiatan-kegiatan *customer service representative* serta melakukan kegiatan lain seperti menerima dan memverifikasikan aplikasi kredit konsumen ritel, juga menerima dokumen-dokumen *trade service*, mengunjungi nasabah kredit dan nasabah dana serta mengadakan administrasi jumlah ATM.

e. *Head Teller*

*Officer* pada spoke yang melakukan approval untuk penarikan tunai diatas wewenang teller, mengatur saldo kas cabang saat operasi, melakukan verifikasi, transaksi teller, memastikan tersedianya uang tunai di cabang sesuai unuit yang ditentukan, memastikan keamanan seluruh uang tunai milik cabang serta mengadministrasikannya dan bertanggung jawab blanko surat berharga juga menyimpan uang tunai di akhir hari bersama pejabat lainnya kedalam valult dengan cara dual custody, menentukan kurs jual beli valuta asing yang berlaku, serta bertanggung jawab atas pengisian uang ke dalam mesin ATM yang berada dalam tanggung jawab cabang, khususnya untuk cabang yang ada pada cab Hub (*Retail Outlet*) *Head Teller* bertugas mengadministrasikan uang kas.

f. *Teller*

Pelaksana pada cabang yang memproses transaksi tunai dan non tunai termasuk warkat-warkat dari kotak warkat, mencetak laporan-laporan transaksi teller bersama-sama Head Teller, melakukan pengisian uang pada ATM serta melakukan Posting warkat-warkat dari kotak warkat.

g. *Customer Service Retail (CSR)*

Pelaksana pada spoke yang melakukan kegiatan customer service seperti membuka, memelihara dan menutup kartu ATM, mengadministrasikan dan menerbitkan refrensi bank, melakukan posting terhadap biaya harian kantor cabang serta mempromosikan dan menjual berbagai produk PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dan bertanggung jawab kepada CSO.

h. *Security*

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan /kawasan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

i. *Pramubakti*

Membantu pengarsipan, menjaga kebersihan dan inventarisasi dokumen PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	35	55.6	55.6	55.6
Perempuan	28	44.4	44.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 55.6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	30	47.6	47.6	47.6
	31 - 40 Tahun	18	28.6	28.6	76.2
	41 - 55 Tahun	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 47.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	45	71.4	71.4	71.4
	S1	18	28.6	28.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 71.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	36	57.1	57.1	57.1
6 - 10 Tahun	27	42.9	42.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 57.1% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 5 (lima) variabel bebas yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 80 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### a. Variabel X<sub>1</sub> (Pelatihan Kerja)

**Tabel 4.5**  
**Perusahaan memberikan isi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	31	49.2	49.2	71.4
Setuju	17	27.0	27.0	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 17 orang (27.0%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan isi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya.

**Tabel 4.6**  
**Perusahaan memberikan isi pelatihan yang terbaru.**  
**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	25	39.7	39.7	50.8
Setuju	29	46.0	46.0	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 29 orang (46.0%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan isi pelatihan yang terbaru.

**Tabel 4.7**  
**Perusahaan memberikan tempo penyampaian materi pelatihan yang sesuai dengan harapan karyawan.**

**Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
	Ragu-Ragu	32	50.8	50.8	74.6
	Setuju	12	19.0	19.0	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 12 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (50.8%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan tempo penyampaian materi pelatihan yang sesuai dengan harapan karyawan.

**Tabel 4.8**  
**Perusahaan memberikan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.**

**Pernyataan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	50.8
	Setuju	28	44.4	44.4	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang



menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Perusahaan melakukan program pelatihan dengan bertahap.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	29	46.0	46.0	55.6
Setuju	22	34.9	34.9	90.5
Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 22 orang (34.9%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan melakukan program pelatihan dengan bertahap.

**Tabel 4.10**  
**Perusahaan melakukan pelatihan diruang khusus yang terpisah dari tempat kerja.**

**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	57.1
Setuju	27	42.9	42.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak

13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan melakukan pelatihan diruang khusus yang terpisah dari tempat kerja.

**Tabel 4.11**  
**Perusahaan menyediakan instruktur yang dapat menyampaikan materi**  
**untuk mendorong karyawan dalam belajar.**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	57.1
Setuju	27	42.9	42.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan menyediakan instruktur yang dapat menyampaikan materi untuk mendorong karyawan dalam belajar.

**Tabel 4.12**  
**Perusahaan menyediakan instruktur yang dapat menyampaikan materi**  
**untuk mendorong karyawan dalam memberikan umpan balik.**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	52.4
Setuju	26	41.3	41.3	93.7
Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 26 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 11 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan menyediakan instruktur yang dapat menyampaikan materi untuk mendorong karyawan dalam memberikan umpan balik.

**Tabel 4.13**  
**Perusahaan menyediakan lama waktu yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi pokok pelatihan.**

**Pernyataan X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	49.2
	Setuju	28	44.4	44.4	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan menyediakan lama waktu yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi pokok pelatihan.

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

**Tabel 4.14**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.**  
**Pernyataan X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	17.5
	Ragu-Ragu	7	11.1	11.1	28.6
	Setuju	9	14.3	14.3	42.9
	Sangat Setuju	36	57.1	57.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (57.1%), setuju sebanyak 9 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 6 orang (9.5%) dan sebanyak 5 orang (7.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.

**Tabel 4.15**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.**  
**Pernyataan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	19.0	19.0	19.0
	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	34.9
	Ragu-Ragu	6	9.5	9.5	44.4
	Setuju	7	11.1	11.1	55.6
	Sangat Setuju	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%), setuju sebanyak 7 orang (11.1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (15.9%) dan sebanyak 12

orang (19.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.

**Tabel 4.16**  
**Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
Tidak Setuju	6	9.5	9.5	19.0
Ragu-Ragu	8	12.7	12.7	31.7
Setuju	9	14.3	14.3	46.0
Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.0%), setuju sebanyak 9 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.7%), tidak setuju sebanyak 6 orang (9.5%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

**Tabel 4.17**  
**Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	4	6.3	6.3	7.9
Ragu-Ragu	7	11.1	11.1	19.0
Setuju	32	50.8	50.8	69.8
Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%), setuju sebanyak 32 orang (50.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.3%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.

**Tabel 4.18**  
**Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.**  
**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	30.2	30.2	30.2
	Ragu-Ragu	3	4.8	4.8	34.9
	Setuju	9	14.3	14.3	49.2
	Sangat Setuju	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (50.8%), setuju sebanyak 9 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4.8%) dan sebanyak 19 orang (30.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.

**Tabel 4.19**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.**

**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	28.6	28.6	28.6
	Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	60.3
	Setuju	10	15.9	15.9	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (23.8%), setuju sebanyak 10 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 18 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

**Tabel 4.20**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.**

**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	16	25.4	25.4	46.0
	Setuju	19	30.2	30.2	76.2
	Sangat Setuju	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (23.8%), setuju sebanyak 19 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (25.4%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (30.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

**Tabel 4.21**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.**  
**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	52.4
Setuju	16	25.4	25.4	77.8
Sangat Setuju	14	22.2	22.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.

**Tabel 4.22**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.**  
**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	52.4
Setuju	13	20.6	20.6	73.0
Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*



Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.0%), setuju sebanyak 13 orang (20.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Disiplin)**

**Tabel 4.23**  
**Karyawan hadir kerja tepat waktu.**  
**Pernyataan X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	47.6
	Setuju	26	41.3	41.3	88.9
	Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan hadir kerja tepat waktu.

**Tabel 4.24**  
**Karyawan harus masuk kerja tepat waktu.**  
**Pernyataan X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	32	50.8	50.8	71.4
	Setuju	15	23.8	23.8	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 15 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (50.8%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan harus masuk kerja tepat waktu.

**Tabel 4.25**  
**Karyawan selalu menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.**  
**Pernyataan X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	25	39.7	39.7	60.3
	Setuju	23	36.5	36.5	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

**Tabel 4.26**  
**Karyawan bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya.**  
**Pernyataan X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Tidak Setuju	13	20.6	20.6	23.8
Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	57.1
Setuju	23	36.5	36.5	93.7
Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%), tidak setuju sebanyak 13 orang (20.6%) dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bertanggung jawab dari perbuatan yang telah dilakukannya.

**Tabel 4.27**  
**Karyawan dapat memikul kewajibannya dalam bekerja.**  
**Pernyataan X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	26	41.3	41.3	57.1
Setuju	14	22.2	22.2	79.4
Sangat Setuju	13	20.6	20.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (20.6%), setuju sebanyak 14 orang (22.2%), ragu-ragu

sebanyak 26 orang (41.3%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat memikul kewajibannya dalam bekerja.

**Tabel 4.28**  
**Karyawan dapat menerima akibat dari pekerjaan yang dilakukan.**  
**Pernyataan X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	29	46.0	46.0	65.1
Setuju	13	20.6	20.6	85.7
Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 13 orang (20.6%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%) dan sebanyak 12 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menerima akibat dari pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.29**  
**Karyawan sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.**  
**Pernyataan X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.5	17.5	17.5
Ragu-Ragu	19	30.2	30.2	47.6
Setuju	24	38.1	38.1	85.7
Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 24 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (30.2%) dan sebanyak 11 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

**Tabel 4.30**  
**Karyawan dapat berkembang dalam pergaulan di dalam organisasi.**  
**Pernyataan X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
	Ragu-Ragu	25	39.7	39.7	50.8
	Setuju	24	38.1	38.1	88.9
	Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11.1%), setuju sebanyak 24 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat berkembang dalam pergaulan di dalam organisasi.

**Tabel 4.31**  
**Karyawan dapat menerima tuntutan dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja.**  
**Pernyataan X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	24	38.1	38.1	49.2
Setuju	23	36.5	36.5	85.7
Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menerima tuntutan dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja.

**d. Variabel X4 (Lingkungan Kerja)**

**Tabel 4.32**  
**Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.**  
**Pernyataan X4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	25.4	25.4	25.4
Ragu-Ragu	17	27.0	27.0	52.4
Setuju	16	25.4	25.4	77.8
Sangat Setuju	14	22.2	22.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (27.0%) dan sebanyak 16 orang (25.4%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (27.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

**Tabel 4.33**  
**Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.**  
**Pernyataan X4.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	57.1
Setuju	18	28.6	28.6	85.7
Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 18 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

**Tabel 4.34**  
**Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.**  
**Pernyataan X4.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	27	42.9	42.9	66.7
Setuju	12	19.0	19.0	85.7
Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 12 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (42.9%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

**Tabel 4.35**  
**Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.**  
**Pernyataan X4.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	50.8
	Setuju	27	42.9	42.9	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.



**Tabel 4.36**  
**Saya dan karyawan lain saling menghormati.**  
**Pernyataan X4.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
	Ragu-Ragu	28	44.4	44.4	66.7
	Setuju	16	25.4	25.4	92.1
	Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dan karyawan lain saling menghormati.

**Tabel 4.37**  
**Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.**  
**Pernyataan X4.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	11.1
	Ragu-Ragu	14	22.2	22.2	33.3
	Setuju	15	23.8	23.8	57.1
	Sangat Setuju	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (42.9%), setuju sebanyak 15 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (22.2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%) dan sebanyak 4 orang (6.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang

(42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

**Tabel 4.38**  
**Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.**  
**Pernyataan X4.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	6.3
	Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	39.7
	Setuju	14	22.2	22.2	61.9
	Sangat Setuju	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (38.1%), setuju sebanyak 14 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.8%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

**Tabel 4.39**  
**Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.**  
**Pernyataan X4.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.5	17.5	17.5
	Ragu-Ragu	5	7.9	7.9	25.4
	Setuju	8	12.7	12.7	38.1
	Sangat Setuju	39	61.9	61.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (61.9%), setuju sebanyak 8 orang (12.7%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.9%) dan sebanyak 11 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (61.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

**Tabel 4.40**  
**Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.**  
**Pernyataan X4.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	9	14.3	14.3	23.8
Setuju	11	17.5	17.5	41.3
Sangat Setuju	37	58.7	58.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (58.7%), setuju sebanyak 11 orang (17.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (14.3%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (58.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

e. Variabel X<sub>5</sub> (Motivasi Kerja)

**Tabel 4.41**  
**Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.**  
**Pernyataan X5.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	32	50.8	50.8	74.6
Setuju	12	19.0	19.0	93.7
Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 12 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (50.8%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (50.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

**Tabel 4.42**  
**Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.**  
**Pernyataan X5.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	50.8
Setuju	28	44.4	44.4	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 28 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

**Tabel 4.43**  
**Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.**  
**Pernyataan X5.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.9	7.9	7.9
	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	17.5
	Ragu-Ragu	7	11.1	11.1	28.6
	Setuju	9	14.3	14.3	42.9
	Sangat Setuju	36	57.1	57.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (57.1%), setuju sebanyak 9 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 6 orang (9.5%) dan sebanyak 5 orang (7.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.44**  
**Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.**  
**Pernyataan X5.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	20	31.7	31.7	52.4
	Setuju	13	20.6	20.6	73.0
	Sangat Setuju	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.0%), setuju sebanyak 13 orang (20.6%), ragu-ragu

sebanyak 20 orang (31.7%) dan sebanyak 13 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

**Tabel 4.45**  
**Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.**  
**Pernyataan X5.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	47.6
Setuju	26	41.3	41.3	88.9
Sangat Setuju	7	11.1	11.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

**Tabel 4.46**  
**Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.**  
**Pernyataan X5.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	24	38.1	38.1	49.2
Setuju	23	36.5	36.5	85.7
Sangat Setuju	9	14.3	14.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 23 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

**Tabel 4.47**  
**Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.**  
**Pernyataan X5.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	25.4	25.4	25.4
	Ragu-Ragu	17	27.0	27.0	52.4
	Setuju	16	25.4	25.4	77.8
	Sangat Setuju	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (27.0%) dan sebanyak 16 orang (25.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (27.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

**Tabel 4.48**  
**Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.**  
**Pernyataan X5.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	9	14.3	14.3	23.8
	Setuju	11	17.5	17.5	41.3
	Sangat Setuju	37	58.7	58.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (58.7%), setuju sebanyak 11 orang (17.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (14.3%) dan sebanyak 6 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (58.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

**Tabel 4.49**  
**Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.**  
**Pernyataan X5.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	22.2	22.2	22.2
	Ragu-Ragu	28	44.4	44.4	66.7
	Setuju	16	25.4	25.4	92.1
	Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.49 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%) dan sebanyak 14 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang



menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

**f. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.50**  
**Perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.**

**Pernyataan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.1	11.1	11.1
	Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	47.6
	Setuju	31	49.2	49.2	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 31 orang (49.2%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 7 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

**Tabel 4.51**  
**Perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.**  
**Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
	Ragu-Ragu	22	34.9	34.9	58.7
	Setuju	22	34.9	34.9	93.7
	Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 22 orang (34.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 22 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju dan ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

**Tabel 4.52**  
**Perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.**  
**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.8	23.8	23.8
	Ragu-Ragu	24	38.1	38.1	61.9
	Setuju	14	22.2	22.2	84.1
	Sangat Setuju	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.9%), setuju sebanyak 14 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%) dan sebanyak 15 orang (23.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.53**  
**Perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
Ragu-Ragu	31	49.2	49.2	65.1
Setuju	19	30.2	30.2	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 19 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (49.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.54**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	50.8
Setuju	27	42.9	42.9	93.7
Sangat Setuju	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

**Tabel 4.55**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	16	25.4	25.4	44.4
	Setuju	16	25.4	25.4	69.8
	Sangat Setuju	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (25.4%) dan sebanyak 12 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

**Tabel 4.56**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.**  
**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.5	17.5	17.5
	Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	54.0
	Setuju	26	41.3	41.3	95.2
	Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 26 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 11 orang (17.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.57**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.**  
**Pernyataan Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	21	33.3	33.3	49.2
	Setuju	27	42.9	42.9	92.1
	Sangat Setuju	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%), setuju sebanyak 27 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.3%) dan sebanyak 10 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

**Tabel 4.58**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa puas**  
**apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.**  
**Pernyataan Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.7	12.7	12.7
	Ragu-Ragu	23	36.5	36.5	49.2
	Setuju	26	41.3	41.3	90.5
	Sangat Setuju	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.58 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (36.5%) dan sebanyak 8 orang (12.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.59**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Pelatihan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.5556	16.219	.516	.784
Pernyataan X1.2	26.2222	16.466	.484	.787
Pernyataan X1.3	26.5556	16.348	.425	.795
Pernyataan X1.4	26.2381	16.475	.431	.794
Pernyataan X1.5	26.1905	16.576	.410	.797
Pernyataan X1.6	26.4127	15.633	.599	.773
Pernyataan X1.7	26.4127	15.633	.599	.773
Pernyataan X1.8	26.2698	15.297	.582	.774
Pernyataan X1.9	26.2222	16.176	.448	.792

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.59 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.60**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	29.2222	41.692	.486	.815
Pernyataan X2.2	29.7937	40.424	.429	.828
Pernyataan X2.3	29.3175	42.252	.429	.823
Pernyataan X2.4	29.2381	44.733	.526	.812
Pernyataan X2.5	29.3968	40.211	.590	.802
Pernyataan X2.6	29.9048	40.829	.674	.794
Pernyataan X2.7	29.6825	42.769	.571	.806
Pernyataan X2.8	29.7619	41.797	.657	.797
Pernyataan X2.9	29.7143	42.594	.563	.806

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.60 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.61**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Disiplin**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	26.8730	21.629	.679	.801
Pernyataan X3.2	27.2381	23.023	.564	.815
Pernyataan X3.3	27.1429	22.382	.638	.807
Pernyataan X3.4	27.1429	21.608	.609	.809
Pernyataan X3.5	26.8889	22.520	.468	.826
Pernyataan X3.6	27.0635	23.222	.421	.831
Pernyataan X3.7	26.8730	22.371	.521	.819
Pernyataan X3.8	26.8730	22.984	.528	.818
Pernyataan X3.9	26.8254	23.114	.482	.823

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.61 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.62**  
**Uji Validitas (X<sub>4</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X4.1	29.4286	28.346	.505	.806
Pernyataan X4.2	29.5397	28.543	.558	.800
Pernyataan X4.3	29.6349	28.429	.585	.797
Pernyataan X4.4	29.4762	30.286	.493	.808
Pernyataan X4.5	29.6825	29.123	.592	.797
Pernyataan X4.6	28.9524	27.594	.516	.806
Pernyataan X4.7	28.9683	28.967	.495	.807
Pernyataan X4.8	28.6825	28.381	.458	.813
Pernyataan X4.9	28.6190	28.401	.549	.800

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)



Dari tabel 4.62 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.63**  
**Uji Validitas (X<sub>5</sub>) Motivasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X5.1	28.8889	25.616	.413	.775
Pernyataan X5.2	28.5714	23.894	.676	.746
Pernyataan X5.3	27.9365	21.996	.474	.773
Pernyataan X5.4	28.4286	24.152	.405	.778
Pernyataan X5.5	28.4762	23.737	.616	.750
Pernyataan X5.6	28.4286	25.991	.337	.784
Pernyataan X5.7	28.5238	22.834	.542	.757
Pernyataan X5.8	27.7143	24.627	.399	.778
Pernyataan X5.9	28.7778	24.498	.519	.762

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.63 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.64**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.0952	21.862	<b>.686</b>	.807
Pernyataan Y.2	27.3016	22.214	<b>.489</b>	.825
Pernyataan Y.3	27.2381	21.700	<b>.468</b>	.830
Pernyataan Y.4	27.3016	22.504	<b>.545</b>	.820
Pernyataan Y.5	27.1270	21.693	<b>.627</b>	.811
Pernyataan Y.6	26.8730	21.080	<b>.474</b>	.831
Pernyataan Y.7	27.2063	22.037	<b>.571</b>	.817
Pernyataan Y.8	27.1111	22.487	<b>.481</b>	.826
Pernyataan Y.9	27.0635	21.254	<b>.667</b>	.806

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.64 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.65**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Pelatihan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.65 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,805 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.66**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.66 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,827 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.67**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Disiplin**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.67 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,834 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.68**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>4</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.68 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,822 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.69**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>5</sub>) Motivasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.69 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,787 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.70**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	9

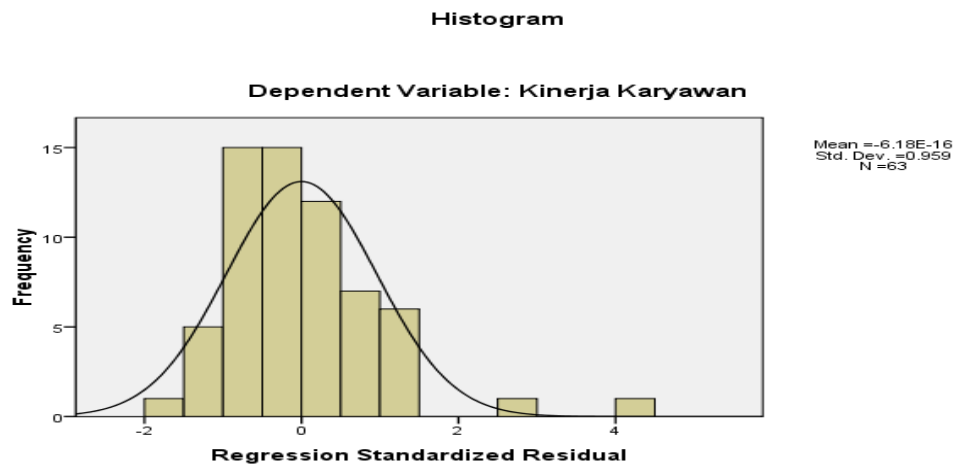
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.70 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,836 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

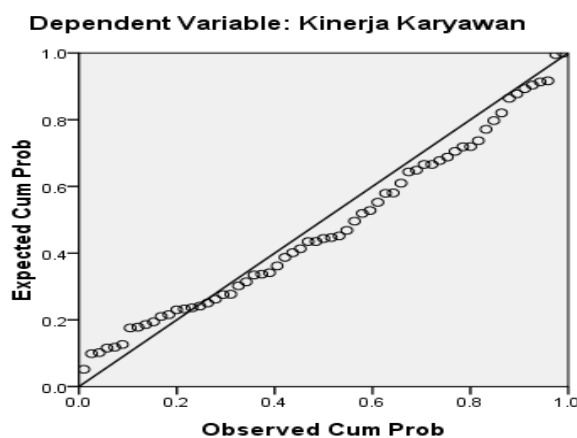


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.71**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18373823
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.716
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.685</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.71 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,685 maka dapat disimpulkan data

terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p=0,685 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.72**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.796	2.053	-.875	.385		
	Pelatihan Kerja	.685	.117	5.873	.000	.310	3.230
	Budaya Organisasi	.076	.067	3.134	.032	.354	2.826
	Disiplin Kerja	.136	.115	3.175	.045	.225	4.450
	Lingkungan Kerja	.002	.101	3.020	.034	.233	4.295
	Motivasi Kerja	.166	.140	3.191	.038	.144	6.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

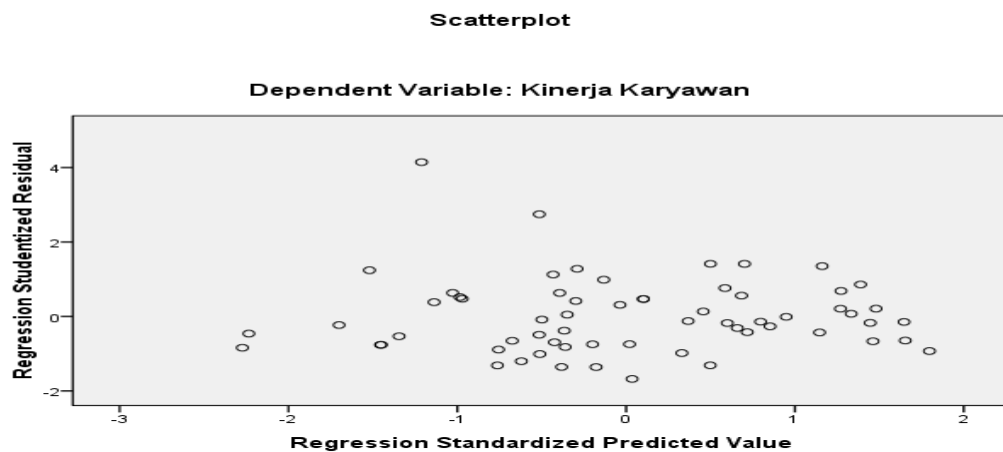
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.72 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pelatihan kerja  $3,230 < 10$ , budaya organisasi  $2,826 < 10$ , disiplin kerja  $4,450 < 10$ , lingkungan kerja  $4,295 <$

10 dan motivasi kerja  $6,935 < 10$ , serta nilai *Tolerance* pelatihan kerja  $0,310 > 0,10$ , budaya organisasi  $0,354 > 0,10$ , disiplin kerja  $0,225 > 0,10$ , lingkungan kerja  $0,233 > 0,10$  dan motivasi kerja  $0,144 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.



## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

**Tabel 4.73**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>-1.796</b>	2.053	-.875	.385		
	<b>Pelatihan Kerja</b>	<b>.685</b>	.117	5.873	.000	.310	3.230
	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>.076</b>	.067	3.134	.032	.354	2.826
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>.136</b>	.115	3.175	.045	.225	4.450
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.002</b>	.101	3.020	.034	.233	4.295
	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>.166</b>	.140	3.191	.038	.144	6.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.73 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -1,796 + 0,685 X_1 + 0,076 X_2 + 0,136 X_3 + 0,002 X_4 + 0,166 X_5 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,796.
- Jika terjadi peningkatan pelatihan kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,685.
- Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,076.

- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,136.
- e. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,002.
- f. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,166.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.74**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1385.991	5	277.198	<b>53.441</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	295.660	57	5.187		
	Total	1681.651	62			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.74 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 53,441 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,38 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pelatihan kerja, budaya

organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.75**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.796	2.053	-.875	.385		
	<b>Pelatihan Kerja</b>	.685	.117	<b>5.873</b>	<b>.000</b>	.310	3.230
	<b>Budaya Organisasi</b>	.076	.067	<b>3.134</b>	<b>.032</b>	.354	2.826
	<b>Disiplin Kerja</b>	.136	.115	<b>3.175</b>	<b>.045</b>	.225	4.450
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.002	.101	<b>3.020</b>	<b>.034</b>	.233	4.295
	<b>Motivasi Kerja</b>	.166	.140	<b>3.191</b>	<b>.038</b>	.144	6.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.75 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

$t_{hitung}$  sebesar 5,873 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,873 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$t_{hitung}$  sebesar 3,134 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,032, sehingga  $t_{hitung} 3,134 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,032 < 0,05$ , maka  $H_a$

diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$t_{hitung}$  sebesar 3,175 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,045, sehingga  $t_{hitung} 3,175 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,045 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$t_{hitung}$  sebesar 3,020 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,034, sehingga  $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$t_{hitung}$  sebesar 3,191 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,038, sehingga  $t_{hitung} 3,191 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,038 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.76**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.809	2.27750

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.76 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,809 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 80,9\% = 19,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi jabatan, upah, kompetensi dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,685 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sugiarti (2016), yang menunjukkan bahwa “bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar”.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,076 dan signifikan sebesar  $0,032 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wardani (2016), yang menunjukkan bahwa “bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi”.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,136 dan signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Meilany (2015), yang menunjukkan bahwa “bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika

pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi”.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,002 dan signifikan sebesar  $0,034 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ginanjar (2013), yang menunjukkan bahwa “bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

#### **5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,166 dan signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Larasati (2015), yang menunjukkan bahwa “bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

#### **6. Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 53,441 > F_{tabel}$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sugiarti (2016), Wardani (2016), Meilany (2015), Ginanjar (2013) dan Larasati (2015), yang menunjukkan bahwa “bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan



karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar. Komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya”.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **C. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,685 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,076 dan signifikan sebesar  $0,032 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
3. Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,136 dan signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
4. Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,002 dan signifikan sebesar  $0,034 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
5. Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,166 dan signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

6. Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 53,441 > F_{tabel}$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan perusahaan dalam memberikan isi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan lebih memperhatikan perusahaan dalam memberikan isi pelatihan yang terbaru, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan terus meningkatkan penyelenggaraan pelatihan kerja bagi karyawan agar karyawan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Disarankan agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus mempertahankan karyawan agar mampu dalam mengetahui tujuan dari organisasi, mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi dan mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan dan selanjutnya

disarankan juga agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan lebih memperhatikan karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi, dengan solusi yang harus dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

3. Disarankan agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan lebih memperhatikan karyawan agar hadir kerja tepat waktu, dengan solusi yang harus dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
4. Disarankan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan mempertahankan suasana kerja di dalam perusahaan yang menyenangkan dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan karyawan mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya. Dengan solusi pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin.
5. Disarankan agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus mempertahankan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan lebih memperhatikan karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada

karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat.

6. Disarankan agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus mempertahankan karyawan yang selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan lebih memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru, dengan solusi yang harus dilakukan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, misalnya seperti meningkatkan kemampuan, serta meningkatkan mutu pelayanan dan *team work* agar terwujudnya suatu pelayanan yang profesional dengan pemberian pelatihan dan pendidikan kepada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2015). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.Surabaya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Ishak, Hendri, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TB. Sjafry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pramudyo, Chrisogonus D. 2017. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

**Jurnal:**

Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.

Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Ginanjari, Rodi Ahmad. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.

Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).

Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Larasati, Sindi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Meilany., Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Sugiarti. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Wardani, Rodiathul Kusuma. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.