

Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang

Fahmi Susanti

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen02024@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Tumbuh kembang Yamet. , baik parsial maupun simultan. Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Metode analisis yaitu analisis regresi linier berganda dengan populasi seluruh karyawan (50 karyawan) adapun sampel sejumlah 50 karyawan, teknik sampling penelitian ini teknik jenuh atau sensus.

Hasil uji hipotesis budaya organisasi serta disiplin kerja secara parsial nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 19,267, 15,822 semua nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk pengaruh simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 145,428 $>$ 2,46. Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet.

Dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0,249 + 0,638 X_1 + 0,406 X_2$ budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan pengaruh kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet. Nilai koefisien determinasi 0,928 atau 92,8% memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet sebesar 92,8 % sisanya sebesar 7,2% pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetisi yang ketat sebagai efek dari perkembangan globalisasi teknologi dan menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama di kegiatan organisasi, manusia menjadi posisi strategis dalam semua kegiatan institusi. Untuk tetap dapat eksis masalah sumber daya manusia masih menjadi masalah utama bagi organisasi/institusi. Menurut Malthis dan Jackson dalam Sumarsono (2013:81) mengemukakan bahwa dengan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh eksistensi. Faktor budaya pada organisasi, faktor disiplin kerja organisasi sebagai potensi yang akan memiliki pengaruh besar dalam hasil kinerja pegawai. Menurut Boejong Lukito (1995) Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja bisnis. Malthis & Jackson mengemukakan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku kerja dan berpengaruh terhadap kinerja. Makin tingginya disiplin kerja seseorang akan makin tinggi pula hasil kerja karyawan pada tempat bekerjanya.

B. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar kah pengaruh antara - budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Tumbuh Kembang Yamet ?
2. Seberapa besarkah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet?
3. Seberapa besarkah pengaruh antara variabel budaya organisasi, serta disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan tumbuh kembang Yamet ?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberikan pembatasan hal diteliti, yaitu mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Klinik tumbuh kembang Yamet.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk memberikan jawaban atas perumusan masalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik tumbuh kembang Yamet
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan Klinik tumbuh kembang Yamet .

3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Klinik tumbuh kembang Yamet

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

Menurut W.Griffin (2007:43) Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2000:2) Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni mengatur proses pemanfaatan. Sumber Daya Manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

B. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2006:10), Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan berperan penting sebagai penggerak aktivitasnya perusahaan tersebut. oleh karena itu dengan alasan

tersebut, pengolahan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan atau organisasi agar dapat beraktivitas dengan baik dan lancar.

C. Budaya Organisasi

Hofstede dalam Fuad Mas'ud (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai- nilai yang dipelihara dan dipertahankan. Indikator oleh Hofstede. tersebut jarak dari manajemen karyawan, profesionalisme karyawan, sikap terbuka dan integrasi karyawan.

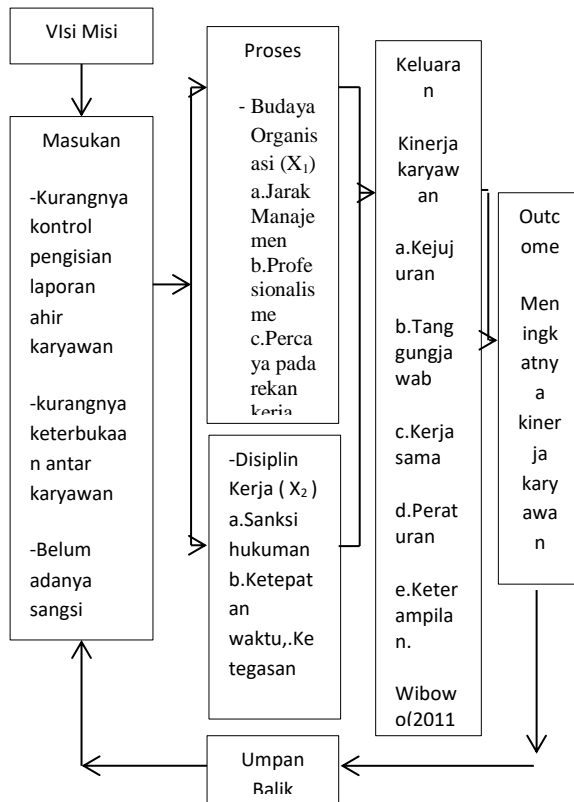
D. Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2011:825) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mnegubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

E. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67).Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja didefinisikan oleh Robbins sebagai hasil pencapaian kerja individu yang menggambarkan usaha yang dilakukan untuk mencapai sasaran.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

F. Hipotesis Penelitian.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Objek di Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang, dilaksanakan pada bulan Juli 2017 sampai dengan Desember 2017.

B. Metode Penelitian

Yaitu penelitian deskriptif kuantitatif yaitu pengambilan sampelnya secara langsung dari populasi. Dengan maksud untuk analisis pengaruh Budaya Organisasi (X₁), dan Disiplin kerja (X₂), terhadap Kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2007:13) Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis Penelitian disini adalah eksplanatori (penjelasan) penelitian eksplanatori melakukan studi terhadap pengaruh antara dua atau lebih variabel, kemudian berusaha menjelaskan fenomena yang terjadi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah

yang akan diteliti, Hadi (2012:75). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang Tahun 2017 sejumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap dapat mengganti keseluruhan populasi tersebut Djarwanto dan Subagyo(2012:36).

Teknik sampling yang disini adalah sampel jenuh atau sensus

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel ini adalah 5%. Dengan jumlah populasi (N) sejumlah 50 orang, maka besarnya sampel disini 50 orang.

D. Teknik Penentuan Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melakukan pengukuran sah atau tidak sah suatu kuesioner. peneliti memakai korelasi Produk Momen yaitu dengan

cara melakukan pengkorelasi skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan r tabel

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Sugiyono (2011:268).

3. Uji Asumsi Klasik

a. **Uji Normalitas**
memiliki tujuan untuk melakukan pengujian dalam model regresi tersebut, variabel independen dan variabel dependen apakah memiliki distribusi data normal atau hampir dekat dengan data yang normalnya.

b. **Uji Multikolinieritas**
multikolinieritas dipakai peneliti untuk melakukan pengujian mengenai ada korelasi di antara dua variable yang ada : Variabel Budaya organisasi dan variable disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan
Variabel Klinik
Tumbuh
Kembang Yamet,
VIF (*Variance
Inflation factor*)
yang didapat
kurang dari 10
dan memiliki
nilai toleransinya
lebih 0.1 atau
10%.

- c. **Uji
Heteroskedastisi
tas**
Dalam Sugiyono
(2013 : 124)
Heterokedastisita
s menunjukkan
bahwa varians
variabel tidak
sama untuk
semua
pengamatan/obse
rvasi.

4.Rancangan Pengujian Hipotesis

- a. Uji t (Parsial)
Untuk dilakukan uji
variabel yang
berpengaruh antara
budaya organisasi
dan disiplin kerja
terhadap kinerja
karyawan Klinik
Tumbuh Kembang
Yamet, secara
individual
- b Koefisien
Determinasi
Uji Koefisien
Determinasi dipakai
untuk mencari tau %
nilai kinerja

pegawai Klinik
Tumbuh kembang
Yamet sebagai
variabel terikat yang
dapat dijelaskan
oleh garis regresi.

- c. Analisis Regresi
1) Analisis Regresi
Sederhana
Menurut
Sugiyono (2012
: 153) bahwa
Analisis Regresi
digunakan untuk
melakukan
prediksi
bagaimana
perubahan nilai
variabel
independen
dinaik/ turunkan.
2) Analisis
Regresi
Berganda
Menurut Gozali
(2006 : 82)
Analisis Regresi
Linier Berganda
adalah
persamaan
regresi
digunakan untuk
mengetahui ada
tidak pengaruh
Variabel terikat
dengan variabel
variabel bebas
yang berjumlah
lebih dari satu
(1).
- d. Uji F (Simultan)
Untuk melakukan
uji variabel yang
berpengaruh antara,
budaya
organisasidan

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.707	0,24	Valid
2	Butir pernyataan 2	0797	0,24	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.486	0,24	Valid

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet secara bersama-sama (simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. **Hasil Uji Validitas**
 Sugiyono (2009:172) dalam melakukan uji validitas yang menentukan validitas pada setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya r_{tabel} *product moment*, $df = (n, n-2)$. sumber data ini yang sejumlah 50 orang karyawan, didapatkan $r_{tabel} = 0,24$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidaklah valid.

Dari hasil output table 4.1 (uji validitas variable budaya organisasi, tabel 4.2 (uji validitas variable disiplin) dan tabel 4.3 (uji validitas variable kinerja karyawan) yang telah dilakukan terhadap item item

variabel, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung memiliki nilai lebih dari nilainya r tabel yaitu $> 0,24$ sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket butir
1	Butir pernyataan 1	0,884	0,24	valid
2	Butir pernyataan 2	0,865	0,24	valid
3	Butir pernyataan 3	0,947	0,24	valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabl 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.811	0,24	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.842	0,24	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.675	0,24	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

2. Hasil Uji Reliabilitas.

Seluruh variabel yang digunakan menurut kriteria Nunaly (1967) dalam Gozali2006: 182 disebut reliabel, jika mempunyai nilai Conbrach lebih dari 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,787 variabel disiplin kerja (X₂), diperoleh r_{Alpha} sebesar 0,932 variabel Kinerja (Y), diperoleh

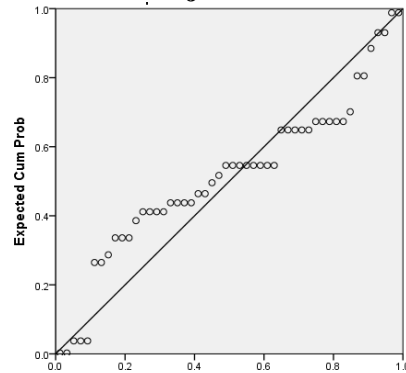
r_{Alpha} sebesar 0,863 dari 12 (dua belas) butir pernyataan yang diajukan dengan jumlah responden 50 diperoleh hasil nilai Conbrach besarnya lebih 0,6. Jadi diambil kesimpulan, dari 12 (duabelas) butir pernyataan dalam setiap variabel yang telah diajukan semuanya reliabel dengan interpretasi kuat sehingga variabel tersebut layak digunakan untuk alat pengukur. Hasil uji reabilitas adalah seperti dibawah ini :

Tabel 4.4 uji Reabilitas

N	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0,787	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,932	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data PSS

3. Hasil Uji Asumsi Klasik.
a. Uji Normalitas Data



Gambar 4.1 NPP Plot

Dapat dilihat dari gambar 4.1 penyebaran plot disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, bisa diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dikatakan normal. Setelah itu dilakukan dengan pengujian Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5

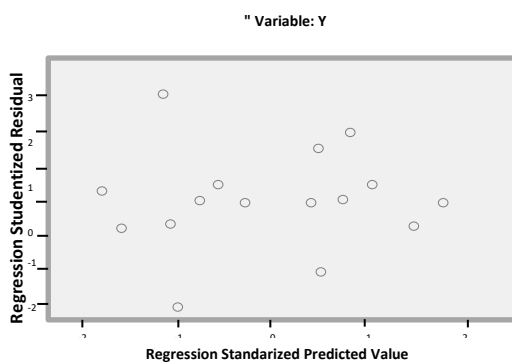
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.257	3.884
X2	.257	3.884

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.368	.715
X1	19.267	.000

Hasil Multikolinieritas

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Dari output di atas dapat kita ketahui penyebaran terlatak pada bawah dan atas sumbu Y di angka 0. kesimpulanya masalah heteroskedastisitas tidak ada.

B. Analisis Verifikatif

1. Hasil Pengaruh secara Partial

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan *output* tabel 4.6 diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil uji parsial menunjukkan ada terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja dilihat dari nilai *t* hitung untuk variabel

budaya organisasi (19.267) > nilai *t* tabel (2,01) dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, didapat nilai signifikansi *t* untuk variabel budaya organisasi dengan signifikan (0,000) lebih kecil dari batas nilai signifikansi sebesar (0,05), maka H₀ akan ditolak dan H_a diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan pada klinik tumbuh kembang Yamet.

Hasil Koefisien Determinasi (R Square) / X₁ terhadap Y.

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) / X₁ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of
1	.941 ^a	.886	.883	.28013

Berdasarkan *output* 4.7 R square 0,886 dan diubah menjadi persen yaitu 88,6%. Berarti budaya organisasi pengaruhnya pada kinerja karyawan di klinik tumbuh kembang Yamet adalah sebesar 88,6% dan 11,4% sebagai pengaruh variabel bebas lain yang tidak dilakuksn penelitian saat ini.

Model	B	Std. Error
(Constant)	.075	.203
X1	1.020	.053

Hasil Analisis Regresi / X₁ terhadap Y.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi / X₁ terhadap Y.

Berdasarkan *output* pada tabel ini 4.8, dalam penelitian : $\hat{Y} = 0,75 + 1.020 X_1$ Penjelasannya adalah : Konstanta sebesar 0,75 menyatakan bahwa tanpa variabel budaya organisasi , kinerja mempunyai nilai yaitu sebesar 0,75. Nilai *coefficients* sebesar 1.020 mempunyai arti jika budaya organisasi naik satu satuan kinerjapun naik 1020. Pada persamaan tersebut dapat dilihat budaya organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		
	T	Sig
1 (Constant)	.653	.517
X2	15.822	.000

Pada output tabel ini 4.9 , hasil : Hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja dilihat dari nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (15,822) adalah lebih dari nilai t tabel (2,01) disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja ,nilai signifikansi t untuk variabel disiplin kerja dengan signifikan (0,000) lebih kecil dari batas nilai signifikansi sebesar (0,05), maka H₀ akan ditolak H_a diterima untuk motivasi variable. Dengan demikian, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik tumbuh kembang Yamet.

Hasil Koefisien Determinasi(R-Square) / X₂ terhadap Y.

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. of The Estimate
1	.916	.839	.836	.33207

Berdasarkan output tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai R square 0,839 dan diubah menjadi persen yaitu 83,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Disiplin Kerja memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di klinik tumbuh kembang Yamet adalah sebesar 83,9% serta 16,1% yaitu pengaruh variabel variable bebas lainnya dimana tidak dilakukan penelitian disini.

Hasil Analisis Regresi / X₂ terhadap Y

Tabel 4. 11 Hasil -Analisis Regresi / X₂ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.152	.233
X2	.911	.058

Berdasarkan *output* pada tabel 4.11 persamaan regresi dalam penelitian adalah: $\hat{Y} = 0,152 + 0,911 X_2$ Penjelasannya adalah : Konstanta sebesar 0,152 menyatakan bahwa tanpa variabel disiplin kerja, kinerja yaitu 0,152. Nilai *coefficients* sebesar 0,911 . Artinya jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar0,911. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki kemampuan mempengaruhi

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.12 .Hasil Uji F Pengaruh Bu-daya Or-ganisasi dan DisiplinKerja pada Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.544	2	15.272	304.967	.000 ^a
	Residual	2.354	47	.050		
	Total	32.898	49			

Berdasarkan *output* 4.12 dapat dilihat F_{hitung} (304.967) lebih dari nilai F_{table} (2,79) dan *sig. α* (0,000) lebih – kecil daripada α 5% (0,05). Dengan hasil yang tertera didapat H_0 ditolak H_a . diterim. secara simultan bu-daya Organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif pada ki-nerja kar- di Klinik Tumbuh Kembang Yamet.

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) X₁, X₂, terhadap Y.

Tabel 4.13.Hasil Koefisien Determinasi (R-Square) X₁, X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.964 ^a	.928	.925	.22378

Berdasarkan *output* tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai R Square 0,928 dan diubah menjadi persen yaitu 92,8 %. Artinya bahwa persentase bu-daya or-ganisasi serta disiplin kerja pada ki-nerja

karyawan Klinik Tumbuh Kembang Yamet sebesar 92,8%, sisanya 7,2 % dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi / X₁, X₂ terhadap Y

Tabel 4. 14. -Hasil – Analisis Regresi X₁, X₂ terhadap Y.

Berdasarkan pada *output* tabel –4.14, didapat : $\hat{Y} = 0.249 + 0,638X_1 + 0,406X_2$. Angka konstanta 0.249 yaitu tidak ada pengaruhnya dari variabel- variabel X₁, X₂,

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.249	.165
X ₁	.638	.083
X ₂	.406	.076

dengan cara secara simultan, Y memiliki value 0.249 serta koefisien 0,638 memberikan pengertian sdengan bertambahnya 1 satuan pada va-riabel X₁ menembeh tingkat kinerja 0,638 dengan X₂ tidak berubah, 0,406 memberi arti dengan bertambahnya 1 satuan pada variabel X₂ menambah tingkat kinerja 0,406, dengan X₁ tidak berubah. Disimpulkan Budaya organisasi serta Disiplin Kerja punya pengaruh atas kinerja karyawan klinik tumbuh kembang Yamet. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan klinik

tumbuh kembang Yamet dapat dipengaruhi oleh bu-daya or-ganisasi serta disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Maka dapat dilakukan pembahasan berdasar frekuensi pemilihan opsional pada setiap pernyataan variabel independen dan dependen (variabel budaya organisasi, variabel disiplin kerja, variabel Kinerja karyawan) yang diajukan kepada responden penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Didasarkan kuesioner deskriptif analitik dari sumber primer pada variabel bu-daya Or-ganisasi, maka diketahui tanggapan terhadap budaya organisasi yang ada di klinik tumbuh kembang Yamet menyatakan setuju yaitu sebanyak 38,6 % atau sebanyak 19 orang. Namun yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28,6 % atau sebanyak 14 orang. Artinya budaya organisasi dirasa sudah cukup baik, namun harus terus dipertahankan agar secara konsisten untuk kedepannya dapat menjadi suatu norma yang mengarahkan perilaku bagi organisasi, dan diharapkan lebih terbuka terhadap lingkungan internal, eksternal dan lingkup profesionalisme, mempunyai kepercayaan pada rekan kerja, sehingga dapat dijadikan salah satu dasar pengambilan keputusan, Menurut Boejong Lukito (1995) Budaya Organisasi yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja bisnis.

2. Variabel Disiplin kerja (X₂)

Berdasarkan hasil deskriptif analitik jawaban responden variabel disiplin kerja, maka diketahui tanggapan responden terhadap disiplin kerja di Klinik tumbuh kembang Yamet yang menyatakan setuju sebanyak 34 % atau sebanyak 17 orang. Adapun yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 42 % atau sebanyak 17 orang. Artinya disiplin kerja yang dirasa karyawan cukup baik, namun harus terus ditingkatkan agar memotivasi karyawan menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkanpun optimal sesuai target. Menurut Malthis & Jackson (2004) bahwa disiplin kerja berkaitan dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Makin tinggi disiplin kerja seseorang maka makin tinggi pula hasil kinerja karyawan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Didasarkan dari kuesioner deskriptif analitik data primer pada karyawan, maka diketahui tanggapan responden terhadap kinerja-karyadi Klinik Yamet yang menyatakan setuju sebanyak 33% atau sebanyak 17 orang. Adapun yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29,3 % atau sebanyak 15 orang. Artinya kinerja yang dirasa cukup baik, namun kinerja tersebut harus terus ditingkatkan sehingga visi misi Klinik tumbuh kembang Yamet dapat tercapai optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN.

A. Kesimpulan.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh

JENIUS

variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet adalah sebesar 88,6% sisanya sebesar 11,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti. Persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0.75 + 1.020X_1$.

2. Di-siplin ke-pengaruhnya signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet adalah sebesar 83.9 %. Sisanya sebesar 16.1 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian . Persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0.152 + 0.911X_2$.

3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan di-siplin kerja dalam bersamaann menjelaskan pengaruhnya pada variabel kinerja karyawan di Klinik tumbuh kembang Yamet adalah sebesar 92,8%, sisanya sebesar 7,2% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti disini.

Persamaan regesi linier $\hat{Y} = 0,249 + 0,638X_1 + 0,406X_2$.

B. Saran

Bagi Klinik tumbuh kembang Yamet Berdasar pada hasil quesioner ketiga variabel didapatkan temuan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi 14 responden (28,6%) menyatakan ragu- ragu pada sub indikator percaya pada rekan kerja, oleh karena itu disarankan

kepada pimpinan klinik tumbuh kembang Yamet harus membudayakan lagi sikap lebih terbuka, lebih peka terhadap lingkungan internal eksternal, mampu berkomunikasi efektif dalam organisasi ybs, mampu membangun *teamwork* yang solid.

2. Disiplin Kerja 14 orang responden (28%) menyatakan ragu-ragu pada sub indikator sanksi hukuman, maka untuk menyelesaikan perihal ini pihak Klinik Yamet harus lebih memperhatikan lagi aspek sanksi hukuman yakni dengan memberikan teguran kepada karyawan /karyawati yang lalai atau melanggar aturan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka makin tinggi dan optimal pula kinerja karyawan, serta menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya

3. Kinerja Karyawan 29,3 responden (15%) menyatakan ragu – ragu pada sub indikator target dan waktu penyelesaian laporan akhir kegiatan, di sarankan Klinik Tumbuh Kembang Yamet harus lebih meningkatkan monitoring terhadap kedisiplinan kinerja dan memperhatikan alokasi tugas karyawan / karyawati (jobdesk).

DAFTAR PUSTAKA

Djarwanto & Subagyo,2012,*Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta

Edi Sutrisno,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Kencana, Jakarta

- Hasibuan, Malayu., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2011, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara: Jakarta
- Fuad Masud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional (konsep & Aplikasi)*, Undip
- Gozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, edisi 4, Undip, Semarang
- Siagian, Sondang, 2013, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2013, *Statistika untuk Penelitian*, Edisi VI, Alfabeta, Bandung.
- _____ (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- _____ (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* cetakan ke sebelas, Alfabeta, Bandung.
- _____ (2006) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, cetakan 4; Semarang
- Suharto dan Cahyo, 2006, *Pengaruh Budaya Organisasi*, Sondong. Vol 15. Erlangga. Jakarta.
- Suharto & Cahyono, Budi. 2011, *Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusiadi Sekretariat DPRD provinsi Jawa Tengah*, Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 1 No.1: p.13-30.
- Sumarsono, Sonny, 2013, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta.
- Suranta, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 2*. JRBI, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja grafindo Persada, Jakarta
- Waridin dan Bambang Guritno, 2009, *Manajemen Pemerintahan*, Pustaka Utama, Jakarta .
- Wirawan, 2007, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers; Jakarta.