

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

SHORAYA AZMI NASUTION

NPM : 10 832 0173



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA
KOTA MEDAN**

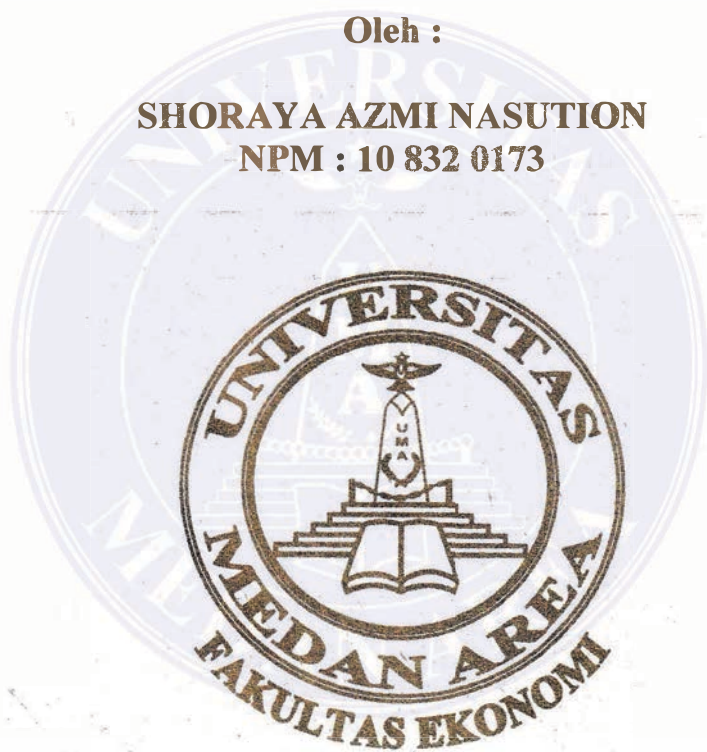
SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

SHORAYA AZMI NASUTION

NPM : 10 832 0173



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

JUDUL : ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN

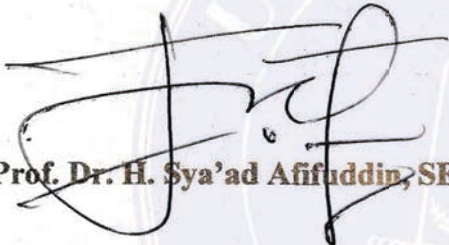
NAMA : SHORAYA AZMI NASUTION

NIM : 10 832 0173

JURUSAN : MANAJEMEN

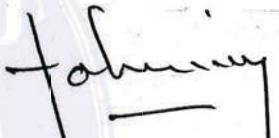
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)


Pembimbing II



(Drs. Syahriandy, M.Si)

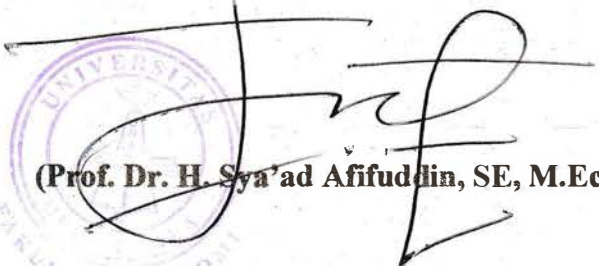
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan**”. Serta tak lupa shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Proposal ini disusun untuk melengkapi persyaratan kurikulum dalam rangka pengajuan skripsi ujian tingkat akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

Penulisan proposal ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof.Dr.H.A.Ya’kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. H. Sya’ad Afifuddin, SE.MEcselaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan proposal ini.
3. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan masukan dalam penulisan judul proposal.
4. Prof. Dr. H. Sya’ad Afifuddin, SE.MEc Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan proposal ini.
5. H. Drs. Syahriandy, Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bantuan dan petunjuk dalam penulisan proposal ini.
6. Seluruh Dosen dan Pegawai Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu dan bantuan dalam segala kegiatan penulis sebagai mahasiswa.
7. Kedua orang tua (Bapak dan Ibu)serta keluarga besar penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungannya baik moril dan materil.

7. Teman-teman terdekat penulis dan teman satu angkatan 2010 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung, membantu, dan menemani penulis sehingga penulisan proposal ini dapat terselesaikan.
8. Semua pihak yang mendoakan dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa proposal ini jauh dari kesempurnaan sehingga masih perlu dikaji dan dikembangkan lebih lanjut, kritik dan saran sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga proposal ini dapat disetujui hingga penulis dapat melanjutkan penulisan skripsi.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan segala urusan dan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan menjadikan ini sebagai ibadah disisi-Nya, amin.



Medan, 27 Maret 2014

Penulis

Shoraya Azmi Nasution

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB : II LANDASAN TEORI	6
A. Disiplin Kerja.....	6
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	7
3. Tipe –tipe Disiplin Kerja	8
4. Prinsip – Prinsip Pendisiplinan	8
B. Budaya Organisasi	10
1. Pengertian Budaya Organisasi	10
2. Konsep Budaya Organisasi.....	12
3. Fungsi Budaya Organisasi	13
C. Kinerja Pegawai	15
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	15
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
3. Penilaian Kinerja Pegawai	17
4. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai.....	18
D. Kerangka Konseptual.....	20
E. Kerangka Konseptual	21
F. Hipotesis	21

BAB : III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian,Lokasi dan Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel	24
C. Defenisi Operasional Variabel	26
D. Jenis dan Sumber Data	27
E.Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	29
BAB : IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Gambaran Umum.....	34
2. Peraturan.....	35
3. Struktur Organisasi.....	36
4. Penyajian Data Responden	45
5. Penyajian Data Angket Responden.....	47
B. Hasil	56
1. Uji Validitas dan rehabilitas.....	56
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
3. Uji Hipotesis.....	60
C. Pembahasan	62
BAB : V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam proses kegiatan organisasi. Kemajuan yang telah dan akan terus diraih bersandar pada ketaatan dalam mematahui peraturan untuk meningkatkan professional kerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Peranan dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebabnya, organisasi perlu mengadakan pengawasan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja, maka acuan yang digunakan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja juga dikenal dengan istilah ketaatan, merupakan nilai – nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja pegawai. Disiplin juga sering dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawainya.

Ketaatan berfungsi sebagai nilai tambah yang dimiliki dalam menghadapi situasi apapun. Dengan sendirinya “unsur manusia” merupakan sumber daya sekaligus aset terbesar dalam sebuah organisasi. Adanya sebuah perbedaan sumber daya manusia yang menghasilkan keberagaman pegawai yang menjadikan proses pemeliharaan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang berlaku oleh suatu organisasi yang menerangkan perilaku pegawainya untuk meningkatkan komitmen dan loyalitasnya terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, maka acuan yang digunakan adalah budaya organisasi.

Dengan demikian setiap pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja pegawainya diantaranya dalam kaitan disiplin kerja dan budaya organisasi.

Disiplin kerja adalah salah satu alat ukur dalam menunjang pegawai untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang pegawai disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Menurut Edy Sutrisnno (2010, hal 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Medan merupakan salah satu instansi SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang berada di lingkungan pemerintah daerah Kota Medan yang menetapkan disiplin kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan memiliki peraturan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dan keberagaman suku, adat, ras dan agama (SARA) sehingga penulis menduga pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang berbeda-beda pula. Penulis mencoba melakukan sedikit tanya jawab terhadap salah seorang pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan yang bekerja sebagai pegawai bagian umum mengenai dugaan apakah benar dengan disiplin kerja, dan budaya

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Edisi Revisi*, BPFE, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002, *Departemen Pendidikan Nasional Edisi Ke-3*, Balai Pustaka, Gramedia, Jakarta.
- Mahsum, Mohamad, 2009, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sembiring, Masana, 2012, *Budaya Dan Kinerja Organisasi*, Cetakan Pertama, Fokusmedia, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.
- Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 1998. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kerja Edisi 1*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Imelda Uli S., Julia, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai PT.Yohana Berkat Ganda Medan)*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
- Sasmita, Eli, 2004, *Pengaruh Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Cifa Digayo Binjai)*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
- Parulian, 2011, *Analisis Data dengan SPSS Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi*, Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.