PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

PAKSI DWI SETYO
NPM: 11.1.02.02.0241

PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

PAKSI DWI SETYO
NPM: 11.1.02.02.0241

Judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG KEDIRI

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal: 12 September 2015

Dosen Pembimbing 1,	Dosen Pembimbing 2,
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., MBA.
NIDN. 0723105703	NIDN.

Skripsi oleh:

PAKSI DWI SETYO
NPM: 11.1.02.02.0241

Judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada tanggal: 12 September 2015

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
2. Penguji I : Dr. Samari, S.E, M.M
3. Penguji II : Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., MBA

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo. M.M.
NIDN.0717066601

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG KEDIRI

Oleh :
Paksi Dwi Setyo
11.1.02.02.0241
Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen
paksisetyo@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M dan Ismayantika Dyah Puspasari, S.E., MBA
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 50 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja di kantor BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Semua pengujian dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 16.

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya.

Kinerja karyawan sendiri mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Dengan kata lain, kinerja dapat diukur sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, semakin tinggi nilai perbandingan maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja juga dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dengan demikian, untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya kesadaran dari karyawan dan juga dukungan dari organisasi.

Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Selain budaya organisasi, organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Sutrisno, 2009:96). Faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam mendukung kinerja terbaiknya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005:164).

Pemilihan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri sendiri sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi yang dijalankan oleh perusahaan, disiplin kerja yang ada pada perusahaan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik tersebut. Selain itu, belum adanya penelitian sebelumnya mengenai hal tersebut pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri, menambah keinginan peneliti untuk menjadikan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri sebagai objek penelitian.

Sejalan dengan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul " **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri"**

Identifikasi Masalah

1. Apakah budaya organisasi pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri telah dijalankan dengan baik oleh para karyawan.
2. Apakah disiplin kerja yang dibangun dan ditegakan oleh organisasi telah dijalankan dengan baik oleh para karyawan.
3. Pentingnya bagi seorang karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri telah sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi atau belum.

Batasan Masalah

Mengingat banyaknya variabel yang berhubungan dengan permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan memberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas. Peneliti membatasi permasalahan hanya pada budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri?

Tujuan Penelitian

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

4. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri akan pengaruh dari budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

   b. Bagi Karyawan

      Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk dijalankan sesuai dengan kajian mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

   c. Bagi UNP Kediri

      Diharapkan dapat lebih mempererat hubungan antara UNP Kediri dengan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri ke depannya.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja pada dasarnya yaitu suatu hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Sedangkan menurut Wibowo (2011:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari definisi yang disampaikan tersebut di atas dapat dijabarkan lebih rinci lagi bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan mereka. Indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2012: 27) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi
2) Otoritas dan Tanggung Jawab
3) Disiplin
4) Inisiatif

Budaya Organisasi

Menurut Amnuai dalam Umam (2010: 128), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Sedangkan Robbins (2010: 132), berpendapat budaya organisasi

merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2010: 63), adalah sebagai berikut:

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*)
2) Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*)
3) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
5) Berorientasi pada tim (*Team orientation*)
6) Agresifitas (*Aggressiveness*)
7) Stabilitas (*Stability*)

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2005:476) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Setelah mengetahui pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dari seorang karyawan terhadap peraturan yang diciptakan oleh organisasi untuk karyawannya. Dengan kata lain, disiplin kerja dikatakan baik jika semua atau sebagian karyawan yang ada dalam suatu organisasi tersebut menaati peraturan-peraturan yang ada pada organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014:413) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77), adalah sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju
2) Keamanan kerja
3) Gaji

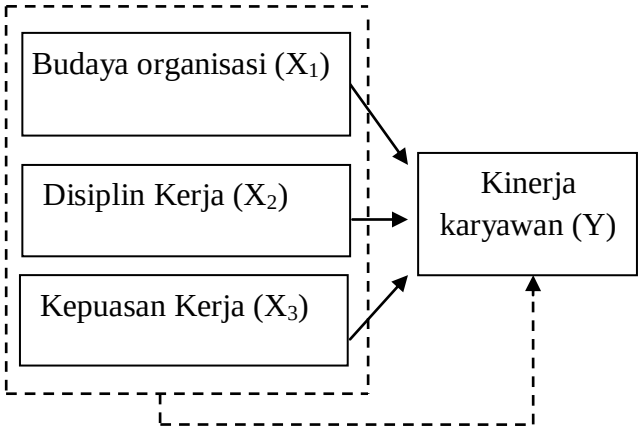
4) Perusahaan dan manajemen
5) Pengawasan
6) Faktor instrinsik dari pekerjaan
7) Kondisi kerja.
8) Aspek sosial dalam pekerjaan
9) Komunikasi
10) Fasilitas

Penelitian Terdahulu

1. Winanti (2011) melakukan penelitian dengan judul **"**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Atri Distribution".
2. Harlie (2010) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan".
3. Riswanda (2013) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengairan Pertambangan dan Energi Kabupaten Kediri Tahun 2013".
4. Soegihartono (2012) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)".

Berdasarkan gambaran penelitian terdahulu dengan menggunakan tehnik analisis linier berganda bahwa variabel independen yang termasuk budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kerangka Konsep



Gambar 1

Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

⟶ : Pengaruh secara Parsial
- - -▸ : Pengaruh secara Simultan

Hipotesis

Ho1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

Ho2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

Ho3 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

Ho4 : Budaya Organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi, penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129).

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri yang beralamat di Jl. Hasanudin No.57 Kota Kediri.

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang lebih selama 5 (lima) bulan terhitung mulai bulan april-agustus tahun 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2010:108) adalah keseluruhan obyek penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri dan yang menjadi subyeknya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri sejumlah 50 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri sejumlah 50 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:85).

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup atau sering disebut angket tertutup. Menurut Arikunto (2010:268) angket atau kuesioner tertutup adalah angket yang berisi pertanyaan sekaligus jawaban yang sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawabannya. Sehingga nantinya responden hanya tinggal memberikan tanda centang, *check list* (√).

Validasi Instrumen

a. Uji Validitas, merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesakhihan suatu instrumen (Ghozali, 2011:47)
b. Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel (Ghozali, 2011:47).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan cara survei kuesioner, sehingga cara yang dipakai dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuisioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

a. Menurut Ghozali (2011:105) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas".
b. Menurut Ghozali (2011:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain
c. Menurut Ghozali (2011:160) "Uji normalitas bertujuan menguji model regresi, variabel dependen, independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak".
d. Menurut imam Ghozali (2011:110) uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam model linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.. Menurut Sugiyono (2014:263) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e}$$

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan jika mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

a. Uji t, menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011:98)
b. Uji F, digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasi pengujian validitas diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua item (variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) lebih besar daripada r_{tabel} dan semua bernilai positif. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasi pengujian reliabilitas diketahui bahwa masing-masing variabel (budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) memiliki nilai r alpha hitung (alpha Cronbach) lebih dari 0,60 yang berarti reliabel. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel reliabel.

Analisi Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

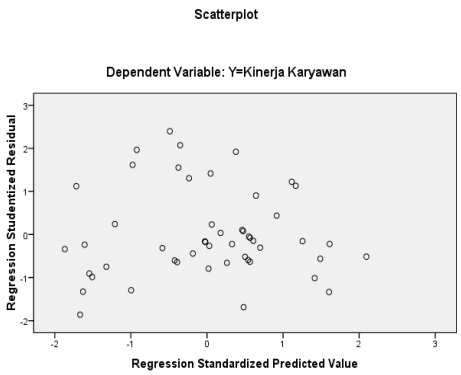
Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (Xl)	1,426	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	1,211	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X3)	1,422	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Dari tabel di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas.

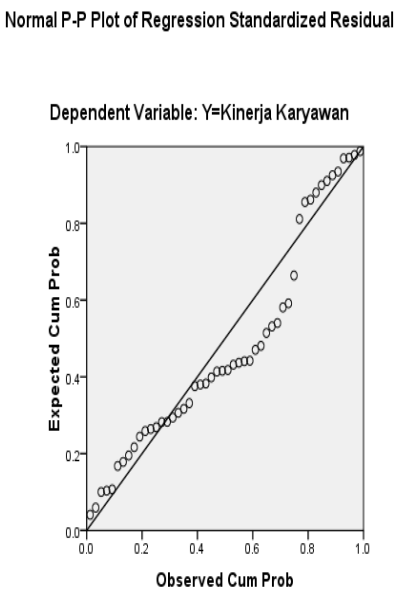
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

Uji Normalitas



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik–titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 2
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,841	2,062

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 2,062, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 50 dan k = 3 adalah batas bawah (dl=1,421 dan du=1,674) dan batas atas (4-du = 2,326). Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,674 < 2,062 < 2,326

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,350	3,124		2,673	,010
	Budaya organisasi	,281	,088	,282	3,212	,002
	Disiplin kerja	-,359	,092	-,315	-3,897	,000
	Kepuasan kerja karyawan	,772	,088	,769	8,771	,000

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dibuat persamaaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 8{,}350 + 0{,}281\ X_1 - 0{,}359\ X_2 + 0{,}772X_3}$$

1. a = 8,350 : Artinya apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (= 0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 8,350
2. b_1=0,281X_1 : Besarnya koefisien variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,281, artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,281 bila variabel lainnya konstan.
3. b_2=-0,359X_2: Besarnya koefisien variabel budaya organisasi adalah sebesar -0,359, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara negatif naik 1 (satuan) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,359 bila variabel lainnya konstan.
4. b =0,772X_3: Besarnya koefisien variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,772, artinya bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja karyawan secara positif 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,772 bila variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867[a]	,752	,735	1,841

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Nilai R Square sebesar 0,752 dan mendekati angka 1, dengan demikian budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel kinerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula budaya organisasi,

disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan mampu mempengaruhi kinerja sebesar 75,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 24,8%.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,350	3,124		2,673	,010
	Budaya organisasi	,281	,088	,282	3,212	,002
	Disiplin kerja	-,359	,092	-,315	-3,897	,000
	Kepuasan kerja karyawan	,772	,088	,769	8,771	,000

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Dari tabel 5 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Budaya organisasi : Nilai sig. 0,002 < 0,05 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk **Hipotesis Pertama** (H1) diterima.

Disiplin kerja : Nilai sig. 0,000 < 0,05 menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk **Hipotesis Kedua** (H2) diterima.

Kepuasan kerja : Nilai sig. 0,000 < 0,05 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial ada pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja karyawan untuk **Hipotesis Ketiga** (H3) diterima.

Uji F (simultan)

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.829	3	157.276	46.391	.000[a]
	Residual	155.951	46	3.390		
	Total	627.780	49			

a. Predictors: (Constant), X3=Kepuasan Kerja Karyawan, X2=Disiplin Kerja, X1=Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Y=Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Berdasarkan tabel menunjukkan

hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 46,391 dan nilai Sig. 0,000. Hal ini berarti bahwa dengan tingkat signifikansi 0,000 yang < 0,05 (5%) berarti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik yang telah dijelaskan di atas, maka hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hal ini mendukung atau konsisten dengan teori Robbins dan Coulter (2010: 51) tentang fungsi budaya organisasi serta sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Winanti (2011) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Atri Distribution.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik yang telah dijelaskan di atas, maka hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hal ini mendukung atau konsisten dengan pendapat Sutrisno (2009: 97) tentang pentingnya disiplin kerja serta sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Harlie (2010) bahwa budaya organisasi nyata terhadap kinerja PNS pada pemerintah kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik yang telah dijelaskan di atas, maka hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hal ini mendukung atau konsisten dengan pendapat Bangun (2012: 328) mengenai teori kepuasan kerja serta sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Soegihartono (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang

ditunjukkan dari nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,752 dimana dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 24,8%. Dapat dikatakan bahwa pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.
4. Secara bersama-sama budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri.

Saran

1. Saran bagi Instansi
   a. Pada faktor budaya organisasi, perusahaan sangat perlu mempertahankan bahkan meningkatkan hubungan yang baik antara karyawan maupun dukungan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, dengan konsistennya hal tersebut akan membuat para karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena mereka merasa mendapat dukungan dari organisasi maupun rekan sekerja sehingga keadaan dalam organisasi akan lebih kondusif.
   b. Melihat hasil analisis variabel disiplin kerja karyawan, diharapkan perusahaan atau organisasi mempertahankan disiplin kerja yang telah berjalan sekarang ini, jika perusahaan ingin menambahkan aturan baru atau merubah aturan yang ada dikhawatirkan kinerja para karyawan malah akan menurun.

c. Pada faktor kepuasan kerja karyawan, dengan para karyawan sudah merasa puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan perlu memelihara kondisi tersebut.
d. Pada faktor kinerja karyawan diharapkan perusahaan mampu memaksimalkan ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawan dan meningkatkan hal tersebut melalui pendidikan dan latihan (diklat).

2. Saran bagi penelitian selanjutnya
   a. Untuk kegiatan penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan model penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.
   b. Diharapkan pada kegiatan penelitian selanjutnya peneliti melakukan penelitian pada obyek yang lebih luas dengan mengambil obyek pada perusahaan lain serta mengutamakan perusahaan dengan jumlah karyawan atau populasi yang lebih banyak dari penelitian ini.
   c. Dalam melakukan kegiatan penelitian selanjutnya hendaknya selalu sesuai dengan teori yang ada agar supaya hasil penelitian yang diperoleh bisa lebih sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.

Handoko, Hani.T. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogayakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, (Online), 11 (2): 117-124, tersedia: (http://jurnalstiei-kayutangi.ac.id), diunduh 11 mei 2015.

Mangkunegara, A.P. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama.

Mardiyah, Wustha. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pegawai Bagian Administrasi Pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, (Online), 2 (1): 1-20, tersedia: (http://journal.unitas-pdg.ac.id), diunduh 23 juni 2015.

Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Reksoadmodjo, Tedjo. 2007. *Statistik Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: PT.Refika Aditama.

Riswanda, Wilda. 2013. *Pengaruh Gaya K epemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengairan Pertambangan dan Energi Kabupaten Kediri Tahun 2013*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Kediri: UNP Kediri.

Rivai, Veithzal & Sagala, Ella, J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen,P. & Coulter, Mary. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi.

Soegihartono, A. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT. Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, (Online), 3 (1): 123-140, tersedia: (http://idei.or.id), diunduh 4 mei 2015.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tampubolon, Manahan. P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Tangkilisan, H.N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grafindo.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV.PUSTAKA SETIA.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi tiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi empat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Winanti, Marliana, B. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antri Distribution. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), 6 (2): 101-122, tersedia: (http://profit.is.unikom.ac.id), diunduh 10 mei 2015.