

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**NADILA SURIKA ADSHA
NIM : 18612292**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**NADILA SURIKA ADSHA
NIM : 18612293**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BINTAN

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NADILA SURIKA ADSHA
NIM : 18612292

Menyetujui.

Pembimbing Pertama



Y. Stanto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Eko Murtisaputra S.H., M.H., M.M.
NIDN. 027037401 / Asisten Ahli

Menyetujui.

Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN IKLIM ORGANISAS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DISEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BINTAN

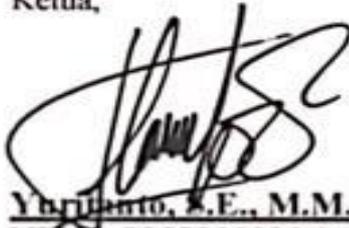
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NADILA SURIKA ADSHA
NIM : 18612292

Telah Dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas Juli Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Yurianto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Anggota,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301

Tanjungpinang 14 Juli 2023

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Ketua,



Christy Mulianda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nadila Surika Adsha
NIM : 18612292
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,16
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan

dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 14 Juli 2023

Penyusun



NADILA SURIKA ADSHA
NIM : 1861229

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur saya ucapkan kepada- Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya. dapat diselesaikan dengan baik.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat aku kasihi dan sayangi

Ayah Ibu dan Adik Tercinta

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada enam orang hebat dalam hidup saya, Ayah Ibu dan Adik. Keenamnya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin, sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasehat, dan doa baik yang tak pernah putus kalian berikan kepadaku.

Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat
Ayah dan Ibu bahagia

Sahabat- Sahabat

Untuk sahabat-sahabatku yang telah memberikan inspirasi, dorongan, dan dukungan. Terima kasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat aku membutuhkannya. Dan semua pihak yang sudah mensupport saya. Kalian adalah alasan saya segera menyelesaikan skripsi ini

HALAMAN MOTTO

“hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.”

(ummar bin Khattab)

“masa depan sukses tidak memandang level pendidikan. Tapi lebih memandang siapa yang paling kuat memiliki kemauan, lebih lama bertahan, dan paling gigih dalam memperjuangkan.”

(Merry Riana)

“For all of you who are striving for your dreams, I just wanna tell you that you should believe in yourself and don't let anyone bring you down. You know? Negativity does not exist, it's all about positivity, alright? So, keep that on mind. But anyways, have a good friends around you, have good peers surround yourself with good people cause you're a good person too.”

(Mark Lee)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BINTAN”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal penelitian ini. Dalam penyusunan proposal penelitian ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membangun mulai dari awal hingga akhir penyusunan proposal penelitian ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Yurianto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan proposal penelitian ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bpk/Ibu Kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan proposal penelitian ini.
10. Kepada keluarga khususnya kedua orang tua penulis yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa sehingga proposal penelitian ini dapat diselesaikan.
11. Kepada sahabat dan teman-teman yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan proposal penelitian ini.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat dituliskan satu-persatu terkait, yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan proposal penelitian.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 14 Juli 2023

Penulis

NADILA SURIKA ADSHA
NIM : 18612292

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJUAN PUSTAKA	14
2.1 Tinjauan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen.....	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	16
2.1.1.3 Tujuan Manajemen	17

2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.4	Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.3	Budaya Organisasi.....	25
2.1.3.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	25
2.1.3.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	26
2.1.3.3	Manfaat Budaya Organisasi	27
2.1.3.4	Faktor-Faktor Budaya Organisasi.....	27
2.1.3.5	Indikator Budaya Organisasi	28
2.1.4	Disiplin Kerja.....	32
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	32
2.1.4.2	Manfaat Disiplin Kerja.....	33
2.1.4.3	Faktor-Faktor Disiplin Kerja	33
2.1.4.4	Indikator Disiplin Kerja	36
2.1.5	Iklim Organisasi	39
2.1.5.1	Pengertian Iklim Organisasi	39
2.1.5.2	Manfaat Iklim Organisasi.....	40
2.1.5.3	Faktor-Faktor Iklim Organisasi	41
2.1.5.4	Indikator Iklim Organisasi.....	42
2.1.6	Kinerja	45
2.1.6.1	Pengertian Kinerja	45
2.1.6.2	Faktor-Faktor Kinerja	46
2.1.6.3	Indikator Kinerja.....	48
2.2	Kerangka Penelitian.....	46
2.3	Hipotesis	51
2.4	Penelitian Terdahulu	52

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	58
3.1 Jenis Penelitian	58
3.2 Jenis Data	58
3.2.1 Data Primer	58
3.2.2 Data Sekunder	59
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.4 Populasi dan Sampel.....	56
3.4.1 Populasi.....	60
3.4.2 Sampel	61
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	62
3.6 Teknik Pengolahan Data	64
3.7 Teknik Analisis Data	66
3.8 Uji Kualitas Data	66
3.8.1 Uji Validitas	66
3.8.2 Uji Reliabilitas	67
3.9 Uji Asumsi Klasik	67
3.9.1 Uji Normalitas.....	68
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas	69
3.9.3 Uji Multikorelinear.....	69
3.10 Uji Regresi Linear Berganda	70
3.11 Uji Hipotesis	71
3.11.1 Uji Parsial (Uji T).....	71
3.11.2 Uji Simultan (Uji F)	71
3.12 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	72
3.13 Jadwal Penelitian.....	73
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	74
4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.....	74
4.1.1.1 Sejarah Singkat	74
4.1.1.2 Visi dan Misi	78
4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	78

4.1.1.4 Struktur Organisasi	82
4.1.2 Analisis Data Responden	83
4.1.2.1 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
4.1.2.2 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia	83
4.1.2.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
4.1.2.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	84
4.1.2.5 Analisis Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	85
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden	85
4.1.4 Uji Kualitas Data	105
4.1.4.1 Uji Validitas.....	105
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	107
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	108
4.1.5.1 Uji Normalitas	109
4.1.5.2 Uji Meltikolinearitas	109
4.1.5.3 Uji Heterokedestisitas	111
4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda	112
4.1.7 Uji Hipotesis	113
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji T)	113
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji F)	115
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	116
4.2 Pembahasan	116
BAB V PENUTUP	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data Tingkat Absensi Juli-Desember 2022	7
Tabel 1.3 Sanksi Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	63
Tabel 3.2 Skala Likert	65
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	73
Tabel 4.1 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.2 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
Tabel 4.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	84
Tabel 4.5 Analisis Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
Tabel 4.6 Nilai Bobot Frekuensi Variabel (X1)	85
Tabel 4.7 Nilai Bobot Frekuensi Variabel (X2)	90
Tabel 4.8 Nilai Bobot Frekuensi Variabel (X3)	95
Tabel 4.9 Nilai Bobot Frekuensi Variabel (Y)	99
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	105
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)	107
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2)	107
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)	107
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)	108
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	109
Tabel 4.16 Hasil Uji Meltikolinearitas.....	109
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda	112
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji T)	113
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F)	115
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	82
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Responden

Lampiran 3 Hasil Pengujian SPSS

Lampiran 4 Persentase Plagiat

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BINTAN

Nadila Surika Adsha. 18612292. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Nadilasudika121@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 110 orang dan sampel sebanyak 86 orang dengan menggunakan teknik sampling.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu, observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

Berdasarkan dari hasil data pada penelitian ini diketahui terdapat pengaruh parsial antara (1) budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesisnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,439 > 1,98932$), (2) disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesisnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,686 > 1,98932$), (3) iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesisnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,514 > 1,98932$).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. Kemudian secara keseluruhan diluar penelitian ini pengaruhnya lebih besar signifikan yaitu sebesar 75% dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 25%.

Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Peningkatan Kinerja.

Dosen Pembimbing 1 : Yuritanto, S.E., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF BINTAN REGENCY

*Nadila Surika Adsha. 18612292. Menagement. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Nadilasudika121@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture, Work Discipline and Organizational Climate on Increasing Employee Performance at the Regional Secretariat of Bintan Regency. The population in this study were 110 people and a sample of 86 people using a sampling technique.

The method used in this research is a quantitative method. Data analysis techniques in this study used data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. Data collection in this study was carried out in three ways, namely observation, questionnaires, and literature study.

Based on the results of the data in this study it is known that there is a partial influence between (1) organizational culture on improving employee performance with the results of hypothesis testing $t_{count} > t_{table}$ ($2.439 > 1.98932$), (2) work discipline on improving employee performance with the results of hypothesis testing $t_{count} > t_{table}$ ($2.686 > 1.98932$), (3) organizational climate on improving employee performance with the results of the hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ ($2.514 > 1.98932$).

Based on the results obtained, it can be concluded that the variables of Organizational Culture, Work Discipline, and Organizational Climate have a simultaneous effect on the variable of Employee Performance Improvement at the Regional Secretariat of Bintan Regency. Then overall, outside of this research, the effect is significantly greater, namely 75% compared to the variables studied, namely Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Organizational Climate (X3) which have a significant influence on Performance variable (Y) of 25%.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Climate, Performance Improvement.

Dosen Pembimbing 1 : Yurianto, S.E., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan yang ada pada pemerintahan di daerah saat ini sangat berpengaruh terhadap kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu instansi, aktualitas seseorang dalam perusahaan sangatlah penting, tanpa partisipasi manusia dalam perusahaan bisa jadi perusahaan tidak akan berjalan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu organ vital dalam sebuah organisasi yang melakukan berbagai aktivitas serta perencanaan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Akbar *et al.*, 2022).

Diera globalisasi saat ini ketika perkembangan cenderung lebih maju dan teknologi semakin canggih sehingga diperlukan keterlibatan manusia didalamnya, hal inilah yang membuat Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena dalam organisasi unsur yang paling penting dan utama adalah manusia. Dimana manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang, keahlian dan kemampuan masing masing untuk mencapai tujuan organisasi oleh sebab itu tanpa partisipasi manusia dalam sebuah organisasi tersebut dapat menyebabkan organisasi berjalan dengan tidak baik (Kurniawan *et al.*, 2022).

Keberhasilan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai anggota organisasi yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas dalam sebuah organisasi (Hermanto, 2018). Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Nasir et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya melalui observasi bahwa tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja” (Siagian,

2002). Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor budaya organisasi, iklim organisasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Dharmawan dalam (Nasir et al., 2021) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Selain disiplin kerja, hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi karena Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Soedjono dalam (Auliya & Clara, 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai- nilai yang berkembang dalam sebuah organisasi ,dimana nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi

membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota, perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi terdapat faktor lain juga yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu iklim organisasi dimana iklim organisasi juga di artikan dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi suasana tempat bekerja. Iklim organisasi salah satu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Iklim organisasi merupakan hal yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya (Susanty, 2013).

Pemerintah Daerah yang merupakan salah satu *sector public* dalam organisasi pemerintah diharapkan mampu secara mandiri mengelola sumber daya yang ada semaksimal mungkin untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat kearah yang lebih baik secara adil dan merata. Pemerintah Daerah perlu melakukan berbagai upaya kongkrit yang dampaknya dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Oleh sebab itu, setiap bagian dalam birokrasi Pemerintah Daerah harus

mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian tujuan dari masing-masing instansinya termasuk juga pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

Sekretariat Daerah atau yang sering disingkat SEKDA adalah unsur pembantu pimpinan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah disingkat SEKDA. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Sekretaris Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dengan dinas daerah dan lembaga teknis daerah hal tersebut sudah diatur pemerintah dalam peraturan Bupati Bintan nomor 59 tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan daerah Kabupaten Bintan.

Setiap instansi Pemerintahan Daerah terutama pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan pada dasarnya memiliki tujuan dan fungsi utama sebagai *public service* yaitu pelayanan masyarakat serta menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang cukup kompleks seiring dengan dinamika kehidupan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pemerintah daerah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik dan buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Oleh sebab itu, Sumber daya

manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Berkaitan dengan kinerja pegawai dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Namun setelah penulis melakukan observasi melalui wawancara, penulis menemukan fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah terutama di Kabupaten Bintan dari hasil observasi terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi kedisiplinan kerja dan sering menunda-nunda pekerjaan, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu, sering bersikap tidak peduli terhadap regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu Mereka lebih senang melakukan aktivitas seperti berkumpul untuk mengobrol dicaffe atau warung kopi daripada menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dari permasalahan diatas tentu bertentangan dengan peraturan pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil. Menurut Hasibuan dalam (Yurianto, 2020) Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya Hal itu dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dengan rata-rata absensi selama 6 (enam) bulan terakhir yaitu pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Tingkat Absensi Juli 2022 - Desember 2022 Pegawai Pada
Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja	Absensi			Jumlah Absensi (Hari)	Tingkat Absensi (%)
				Sakit MC	Sakit Non MC	Izin		
1	Juli	21	110	19	28	23	70	3,03%
2	Agustus	22	110	20	25	22	67	2,76%
3	September	22	110	16	27	29	72	2,97%
4	Oktober	21	110	12	23	19	54	2,33%
5	November	22	110	8	33	26	67	2,76%
6	Desember	22	110	15	36	18	69	2,85%
Rata- Rata Tingkat Absensi								16,7%

Sumber : Kepala Sub Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas masih kurang optimalnya pelaksanaan kedisiplinan pegawai terutama dilingkungan pemerintah Kabupaten Bintan. Hal ini dapat dilihat dari hasil absensi sakit atau MC yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran terutama dibulan Agustus dan Desember. Selain itu absensi sakit tanpa keterangan juga menunjukkan peningkatan ketidakhadiran pegawai terutama pada bulan November dan Desember. Data absensi izin juga menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran pegawai terutama pada bulan September dan November. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai di instansi tersebut. Peraturan Pemerintah tahun 94 tahun 2021 tentang Kedisiplinan Pegawai, jika pegawai tersebut melanggar, maka akan dikenakan sanksi, sanksi tersebut sudah dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Sanksi Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021

PP. 94 TAHUN 2021			
No	ABSEN	HUKUMAN YANG DIBERIKAN	KETERANGAN
I	a. 3 Hari dlm 1 th b. 4 s/d 6 Hari c. 7 s/d 10 Hari	<u>HUKUMAN DISIPLIN RINGAN</u> a. Teguran Lisan b. Teguran Tertulis c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	- Bagi yang mendapat Hukuman Disiplin berdasarkan PP. 94 Tahun 2021. TUKIN DIPOTONG sebesar 25%
II	a. 11 s/d 13 Hari b. 21 s/d 25 Hari c. 26 s/d 30 Hari	<u>HUKUMAN DISIPLIN SEDANG</u> a. Pemotongan TUNKIN 25% selama 6 (enam) bulan; b. Pemotongan TUNKIN 25% selama 9 (sembilan) bulan; c. Pemotongan TUNKIN 25% selama 1 tahun.	- Sedangkan dalam PP. 94 Tahun 2021. a. Hukuman Disiplin Ringan : - Melakukan pelanggaran yang berdampak negatif pada Unit Kerja. Ex. Dalam menggunakan dan memelihara BMN tidak sesuai.
II I	a. 21 s/d 24 Hari b. 25 s/d 27 Hari c. 28 s/d Hari	<u>HUKUMAN DISIPLIN BERAT</u> a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 1 tahun; b. Pemindahan (Mutasi) dan Penurunan Jabatan Setingkat Bagi PNS Menduduki Jabatan; c. Pembebasan (Pemberhentian Sementara) dan Bagi PNS Menduduki Jabatan (Pembebasan	b. Hukuman Disiplin Sedang : - Melakukan pelanggaran yang berdampak negatif pada Unit Kerja maupun Instansi Ybs.

		Jabatannya) selama 1 tahun; d. Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai PNS atau Pemberhentian Tidak dengan Hormat sebagai PNS.	Ex. Tidak menaati UU dan Peraturan yang ada, serta tidak melaksanakan kebijakan Pimpinan dengan baik dan menjaga rahasia kedinasan. c. Hukuman Disiplin Berat : - Melakukan pelanggaran yang berdampak negatif pada Instansi yang bersangkutan (Ybs).
--	--	---	---

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, iklim organisasi juga berpengaruh dalam penurunan kinerja pegawai dimana lingkungan internal organisasi seperti ketersediaan fasilitas dalam menunjang efektivitas pekerja mendukung sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dari keseluruhan fenomena tersebut semakin menampakan dimensinya secara luas, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan tempat yang saat ini menjadi lokasi pekerjaannya tidak menciptakan suasana yang mendorong dirinya untuk melakukan aktivitas kerja yang baik sehingga menjadi sulit untuk tercapainya tujuan organisasi, misalnya terdapat suatu hubungan antara atasan dan bawahan dimana beberapa atasan tidak selalu berada ditempat kerja sehingga para pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab akan tugasnya karena tidak adanya pengawasan langsung dari atasan

sehingga hal ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hal tersebut menjadi salah satu alasan pegawai meninggalkan pekerjaan dan tempat kerjanya sehingga para pegawai tersebut menjadi tidak disiplin. Selain itu kurangnya keakraban antara sesama pegawai, pimpinan setiap satuan unit kerja juga tidak memberikan reward dan punishment sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan, padahal regulasi tersebut sudah ditetapkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 42 tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan atau Pengenaan Sanksi kepada Pegawai, sehingga semakin memberikan peluang pada setiap pegawai untuk mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari aspek manajemen, kondisi yang demikian akan menyebabkan tujuan organisasi menjadi tidak baik. Hal ini disebabkan oleh rendahnya efektifitas kerja setiap pegawai, secara konseptual keberhasilan setiap organisasi dalam upaya mencapai tujuannya termasuk organisasi pemerintahan sangat ditentukan oleh dukungan yang optimal setiap anggota atau pegawai organisasi tersebut.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah berpengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan?

2. Apakah berpengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan?
3. Apakah berpengaruh iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan?
4. Apakah berpengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran, dan ilmu pengetahuan

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.
- b. Bagi kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemimpin mengenai Pengaruh budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.
- c. Bagi pihak pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (Gesi, 2019) manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, kepemimpinan, penggunaan dan pengawasan sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Dr. Saryanto et al., 2021).

Pengertian manajemen secara etimologis dapat membawa kita pada kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan pengaturan atau pengelolaan. Dibawah ini juga dipaparkan definisi para ahli tentang manajemen antara lain sebagai berikut (Aditama, 2020).

1. George R. Terry

Manajemen adalah proses khas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tindakan untuk menentukan

dan mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui penggunaan sumber daya manusia dan lainnya.

2. John F. Mee

Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan yang sebesar besarnya bagi pimpinan dan pekerja, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

3. Marry Parker Follet

Manajemen adalah seni. Setiap pekerjaan dapat dilakukan oleh orang lain.

4. James A. F. Stoner

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kesimpulan umum dari definisi manajemen antara lain (Aditama 2020) :

1. Yang disebut manajemen itu ada atau terjadi dalam suatu organisasi.
2. Dalam pengertian manajemen, selalu ada satu atau lebih tujuan yang ingin dicapai.
3. Pencapaian tujuan ini melibatkan manusia dan sumber daya lainnya.
4. Dalam mencapai tujuan, dilakukan dengan melalui berbagai tahapan kegiatan atau proses.
5. Pencapaian tujuan yang melibatkan manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan manajemen harus dilaksanakan secara efektif, bekerja yang baik (*input-output oriented*), efisien, bekerja dengan baik (*goal achieving oriented*), dan memaksimalkan fungsi manajemen (R. Pratama, 2020).

Fungsi-fungsi manajemen :

- a. Perencanaan: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, dan (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai standar.
- b. Pengorganisasian: (1) penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, (2) perancangan dan pengembangan organisasi atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan, (3) penugasan tanggung jawab, dan (4) pendelegasian wewenang kepada individu.
- c. Penyusunan personalia: penarikan, pelatihan, pengembangan, penempatan, dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
- d. Pengarahan: mendapatkan atau membuat para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Fungsi ini meminta para karyawan untuk bergerak menuju tercapainya tujuan organisasi.
- e. Pengawasan: penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan positif berupaya mengetahui apakah tujuan 14 organisasi dicapai dengan efektif dan efisien atau tidak. Pengawasan negatif berupaya menjamin kegiatan yang tidak diinginkan tidak terjadi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2015 dalam Arifin, 2020), tujuan-tujuan manajemen dapat dikaji dari beberapa sudut dan dibedakan sebagai berikut :

a. Menurut tipe-tipenya :

- 1) *Profit objectives*, bertujuan untuk mendapatkan laba bagi pemiliknya.
- 2) *Service objectives*, bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen dengan mempertinggi nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.
- 3) *Social objectives*, bertujuan meningkatkan nilai guna yang diciptakan perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat.
- 4) *Personal objectives*, bertujuan agar para karyawan secara *individual economic, social psychological* mendapatkan kepuasan di bidang pekerjaannya dalam perusahaan.

b. Menurut prioritasnya :

- 1) Tujuan primer
- 2) Tujuan sekunder
- 3) Tujuan individual, dan
- 4) Tujuan sosial.

c. Menurut jangka waktunya :

- 1) Tujuan jangka panjang.
- 2) Tujuan jangka menengah, dan
- 3) Tujuan jangka pendek.

d. Menurut sifatnya :

- 1) *Management objectives*, tujuan dari segi efektif yang harus ditimbulkan oleh manajer.
- 2) *Managerial objectives*, tujuan yang harus dicapai daya upaya atau kreativitas-kreativitas yang bersifat manajerial.
- 3) *Administrative objectives*, tujuan-tujuan yang pencapaiannya memerlukan administrasi.
- 4) *Economic objectives*, tujuan-tujuan yang bermaksud memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan memerlukan efisiensi untuk pencapaiannya.
- 5) *Social objectives*, tujuan suatu tanggung jawab, terutama tanggung jawab moral.
- 6) *Technical objectives*, tujuan berupa detail teknis, detail kerja, dan detail karya.
- 7) *Work objectives*, yaitu tujuan-tujuan yang merupakan kondisi kerampungan suatu pekerjaan.

e. Menurut tingkatnya :

- 1) *Overall enterprise objectives*, adalah tujuan semesta (generalis) yang harus dicapai oleh badan usaha secara keseluruhan.
- 2) *Divisional objectives*, adalah tujuan yang harus dicapai oleh setiap divisi.
- 3) *Departmental objective*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing bagian.
- 4) *Sectional objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh setiap seksi.

- 5) *Group objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh setiap kelompok urusan.
- 6) *Individual objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing individu.

f. Menurut bidangnya :

- 1) *Top level objectives*, adalah tujuan-tujuan umum, menyeluruh, dan menyangkut berbagai bidang sekaligus.
- 2) *Finance objectives*, adalah tujuan-tujuan tentang modal.
- 3) *Production objectives*, adalah tujuan-tujuan tentang produksi.
- 4) *Marketing objectives*, adalah tujuan-tujuan mengenai bidang pemasaran barang dan jasa-jasa.
- 5) *Office objectives*, adalah tujuan-tujuan mengenai bidang ketatausahaan dan administrasinya.

g. Menurut motifnya :

1. *Public objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai berdasarkan ketentuan-ketentuan undang-undang negara.
2. *Organizational objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai berdasarkan ketentuan-ketentuan anggaran dasar, anggaran.
3. Rumah Tangga, dan statuta organisasi yang bersifat zakelijk dan impersonal (tidak boleh berdasarkan pertimbangan perasaan atau selera pribadi) dalam upaya pencapaiannya.

4. *Personal objectives*, adalah tujuan pribadi/individual (walaupun mungkin berhubungan dengan organisasi) yang dalam usaha pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh selera ataupun pandangan pribadi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Susan, 2019) menyebutkan Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Irmayani, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu (Syamsir, Tamsah, and Hatma, 2018).

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah beberapa fungsi utama dari MSDM, yaitu (Yulistiyono et al. 2021) :

a. Perencanaan untuk Kebutuhan

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM paling sedikit terdiri dari 2 (dua) kegiatan utama, yaitu :

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi ini sangat penting untuk pelaksanaan kegiatan MSDM yang efektif.

b. Staffing sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat 2 (dua) kegiatan yang diperlukan, yaitu :

1. Penarikan (rekrutmen) atau pelamar pekerjaan.
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana seharusnya bekerja dan juga memberi penghargaan atas kinerja mereka. Sebaliknya organisasi juga

harus menganalisis apakah ada kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Dalam evaluasi kinerja ini, terdapat 2 (dua) kegiatan utama yang dilakukan, yaitu :

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit, baik bagi penilai maupun yang dinilai dan kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

a. Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 (tiga) kegiatan strategis, yaitu :

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan program-program perbaikan produktivitas.
3. Memperbaiki kondisi fisik guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan di atas adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

1. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang

akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman di tempat kerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat 3 (tiga) kegiatan utama, yaitu :

1. Pengakuan dan penghormatan (*respect*) terhadap hak-hak pekerja.
2. Negosiasikan (*bargaining*) dan tetapkan prosedur untuk mengajukan keluhan pekerja.
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Isu-isu yang akan dibahas dalam tiga kegiatan utama ini sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak menangani secara tepat semua masalah hak-hak pekerja, maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah rumit untuk dirumuskan karena sifatnya beragam dan tergantung pada tahap perkembangan yang ada di setiap organisasi. Menurut (Yulistiyono et al., 2021) tujuan MSDM antara lain :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Menerapkan dan memelihara semua program dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah strategi organisasi secara keseluruhan, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi rumit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Memberikan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2.4 Faktor- Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut (Anonim, 2016); ((1) Faktor hukum dan politik, (2) Faktor ekonomi, dan (3) Faktor budaya).

- 1) Faktor hukum dan politik; sifat dan stabilitas sistem politik berbeda antara satu negara dengan negara lain, Indonesia termasuk dalam sistem politik yang tidak stabil, hal ini akan mempengaruhi arah politik kebijakan dalam pendidikan, dampak lebih lanjut kebijakan sekolah dan akan mempengaruhi pola manajemen lembaga (sekolah/madrasah).
- 2) Faktor ekonomi; ekonomi sangat berhubungan dengan permasalahan politik, hukum dan budaya. Sistem perekonomian sebuah negara akan mempengaruhi budaya konsumsi, sistem sosial dan lain sebagai, termasuk jika kita kaitkan

dalam dunia pendidikan adalah mempengaruhi inovasi pendidikan yang hal ini membutuhkan biaya.

- 3) Faktor budaya; pengaruh kebudayaan menimbulkan persoalan penting dalam manajemen SDM. Kebudayaan terdiri atas kekuatan sosial yang mempengaruhi nilai-nilai keyakinan dan tindakan-tindakan seseorang maupun kelompok. Dimensi kebudayaan juga mempengaruhi pola komunikasi, status sosial dan orientasi masa depan.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Islam, Sultan, and Hasanuddin, 2020) mengemukakan bahwasanya “Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut”.

Menurut (Auliya and Clara, 2017) “budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan pegawai”.

Menurut Robbins dalam (Handayani and R, 2020) mengemukakan bahwasanya “budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

dengan kata lain budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi.

Menurut Luthans dalam (Herawan, 2015) mengemukakan bahwasanya “budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”.

2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Ishiqah and Yusuf, 2022) Dalam hubungannya menggunakan segi sosial, budaya berfungsi menjadi perekat sosial dalam membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan standar yang sempurna serta wajib dikatakan dan dilakukan para karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (Auliya and Clara, 2017) mengemukakan bahwasanya Ada beberapa fungsi budaya organisasi, antara lain :

- a. Penentu batasan artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
- c. Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.

- d. Meningkatkan kestabilan sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

2.1.3.3 Manfaat Budaya Organisasi

Terdapat beberapa manfaat budaya organisasi bagi pegawai (Auliya *and* Pertiwi 2017), yaitu :

1. Memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam organisasi.
2. Agar memiliki kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interdependensi antar individu.
3. Mendorong mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.
4. Untuk mencapai secara pasti tentang kariernya di dalam organisasi sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.3.4 Faktor –Faktor Budaya Organisasi

Menurut Munanda dalam (Gmbh, 2016), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
- b. Pengaruh diri nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopanan santunan.

- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Handayani & R, 2020) mengemukakan bahwasanya indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah :

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengakui, mengenal perasaan diri ataupun keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dan juga merupakan syarat agar kita dapat bekerja dengan orang lain secara efektif.

- a. Anggota mendapatkan kesadaran ketepatan dalam mengelola waktu.
- b. Anggota memiliki Kesadaran dalam bertanggung jawab.
- c. Anggota memiliki kesadaran bekerja secara cermat.

2. Keagresifan

Keagresifan adalah sejauh mana seseorang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat berjumpa.
- b. Setiap anggota saling membantu.
- c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Orientasi Tim

Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan- kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok dari pada seputar perorangan.

- a. Setiap tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Sedangkan menurut Robbins dalam (Arianty, 2014) mengemukakan bahwa indikator- indikator dalam budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko

sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko

2. Perhatian

sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil

sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang

sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

Menurut (Kurniawati, 2018) beberapa indikator pelaksanaan budaya organisasi dalam sebuah organisasi antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan 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 ataupun perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.1.4 Displin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Displin Kerja

Menurut (Ariesta, 2016) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat

Menurut Hasibuan dalam (Yuritanto, 2020) tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam (Sulistiawan et al., 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Nasir et al., 2021) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang ada baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan dalam menjalankan dan siap untuk menerima setiap sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang dari apa yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Basari, 2019) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Sebagaimana dikemukakan Hasibuan dalam (Mutohar, 2018), disiplin kerja dipengaruhi antara lain oleh faktor-faktor :

a. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai sehingga memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai. Pekerjaan yang menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Kemampuan

Kemampuan adalah ketrampilan atau keahlian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan keahlian yang dimiliki, tidak akan merasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.

c. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.

d. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap

pekerjaan, maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

e. Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawai yang baik.

f. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

g. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja

bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

h. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

i. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik.

2.1.4.4 Indikator Displin Kerja

Menurut Rivai dalam (Ariesta, 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke sesama pegawai atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Soerjono dalam (Prayogi, 2019) bahwasanya indikator- indikator dalam disiplin kerja yaitu

1. Ketepatan waktu

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai pegawai dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Dimana pegawai dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar

3. Tanggung jawab yang tinggi

kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai yang dapat diandalkan.

4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan agar terapainya target diorganisasi tersebut.

5. Ketaatan terhadap aturan kantor

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/pekerjanya.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

2.1.5 Iklim Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut (Dan and Mashur, 2013) Iklim organisasi merupakan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Menurut (Farid, 2015) iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut.

Menurut (Hermanto, 2018) Iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut.

Menurut Keith Davis dalam (Susanty, 2013) Iklim organisasi merupakan yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

2.1.5.2 Manfaat Iklim Organisasi

Menurut (Susanty, 2013) mengemukakan bahwasanya Manfaat iklim organisasi bagi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.
2. Sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.
3. Iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
4. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan seperti kepuasan, motivasi dan komitmen dapat ditingkatkan.
5. Iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

2.1.5.3 Faktor- Faktor Iklim Organisasi

Menurut (Higgins, 1994 dalam Gmbh, 2016) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

1. Manajer/Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim Organisasi. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam

organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.1.5.4 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer dalam (Hermanto, 2018) mengemukakan bahwasanya untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam indikator yaitu :

1. Struktur

Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar-Standar

Standar-Standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan

Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.

5. Dukungan

Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

6. Komitmen

Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Triastuti, 2019) terdapat 5 indikator dalam iklim organisasi, yakni sebagai berikut:

1. *Responsibility*(TanggungJawab)

Responsibility adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

2. *Identity*(Identitas)

Identity (identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok di dalam lingkungan kerja.

3. *Warmth*(Kehangatan)

Warmth atau kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

4. *Support*(Dukungan)

Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

5. *Conflict*(Konflik)

Conflict merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi di mana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang

berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Selain itu menurut (P. Pratama & Pasaribu, 2020) ada beberapa indikator terkait iklim organisasi yaitu hubungan antara teman sekerja, sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, standar kerja, prosedur kerja, karakteristik pekerjaan, pendelegasian, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, konflik lingkungan organisasi, tujuan organisasi, tingkat saling percaya antar anggota, penanganan konflik dalam organisasi, pemanfaatan personaliaian, metode pengendalian manajemen, komunikasi dalam organisasi dan dukungan satu sama lain .

2.1.6 Kinerja Pegawai

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Ariesta, 2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasikerja atau perstasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Menurut Rivai dalam (Kumarawati et al., 2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Mulia & Saputra, 2021) kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan dalam (Rozalia et al., 2015), Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

2.1.6.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Wahyudin dalam (Pangarso & Susanti, 2016) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Sikap Disiplin

Faktor pertama yang bisa mempengaruhi kinerja para karyawan adalah sikap disiplin. Pasalnya, disiplin merupakan sikap yang krusial yang harus dimiliki oleh para pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan mampu menyusun kebijakan yang bisa mempengaruhi sikap disiplin dari para karyawannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu sebuah dorongan dari setiap individu yang muncul untuk melakukan pekerjaan baik secara sadar atau tidak untuk mencapai tujuan tertentu

3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif juga salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Biasanya, kompensasi atau

insentif ini dapat berupa bonus yang dapat meningkatkan performa kerja dari karyawan.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan karyawan juga bisa meningkatkan kinerja mereka. Pasalnya, karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik bisa menghasilkan performa kerja yang baik juga. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan dari sebuah perusahaan juga bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan. Jika atasan sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bisa mengayomi bawahannya, maka karyawan tidak akan mendapatkan tekanan yang berlebihan dan karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

5. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki kondisi nyaman dan bersih, maka bisa membuat suasana hati pegawai dalam sebuah organisasi menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, jika perusahaan menyediakan alat kerja yang lengkap dan mumpuni, maka pegawai juga akan menjadi maksimal. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang aman serta harus memperhatikan kesehatan pegawai.

6. Pelatihan Terhadap Pegawai

Memberikan pelatihan kerja dan edukasi kepada pegawai juga penting karena bisa mempengaruhi performa kerja dari pegawai tersebut. Secara khusus, pelatihan dan bimbingan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai baru.

Namun, bukan berarti pegawai lama tidak memerlukan adanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja tetap dibutuhkan agar kinerja terus meningkat seiring berjalannya waktu.

7. Perkembangan Teknologi

Selain pelatihan dan bimbingan kerja, adanya perkembangan teknologi juga mempengaruhi tingkat kinerja dari para pegawai. Oleh karena itu, perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai dalam sebuah organisasi.

8. Delegasi Tugas

Delegasi tugas maksudnya yaitu pengalihan pekerjaan atau tugas ke karyawan lainnya yang selinier atau sesuai. Metode ini disebut sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

9. Komunikasi Yang Kuat

Faktor terakhir yang bisa mempengaruhi performa kerja pegawai adalah adanya komunikasi dan hubungan interpersonal yang kuat antara anggota tim dan departemen lainnya. Jika pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan utama organisasi.

2.1.6.3 Indikator Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rozalia *et al.*, 2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Rivai dalam (Prayogi, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a) Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya,
- b) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan

- c) Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan
- d) Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan
- e) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan
- f) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya

Menurut (Kurniawan, 2020) indikator kinerja ada empat sebagai berikut :

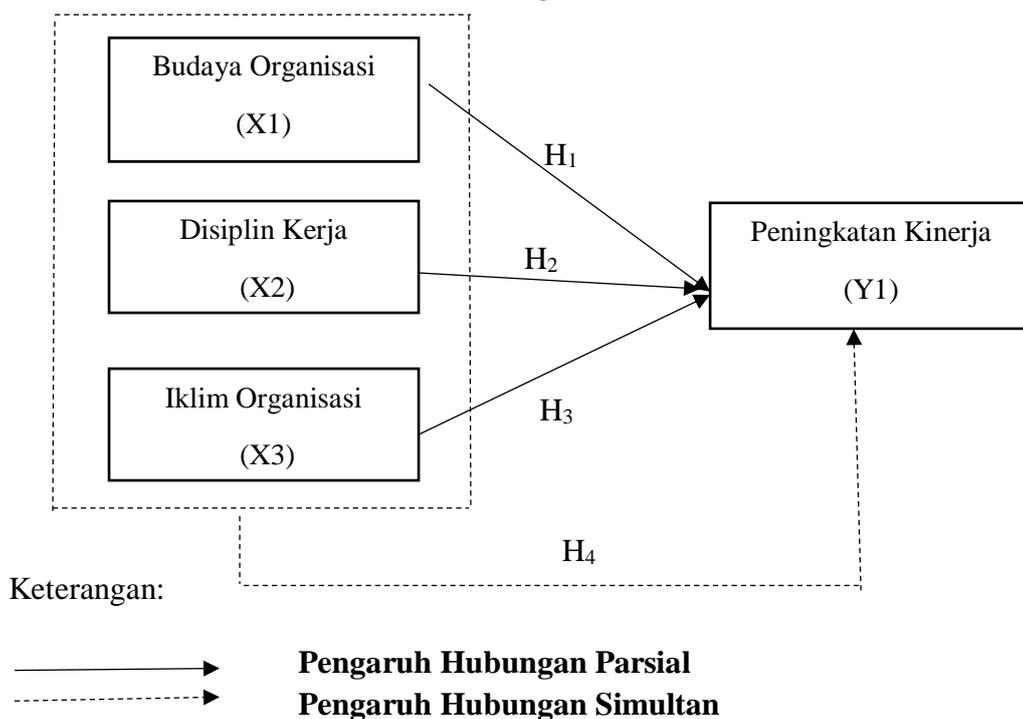
1. Target, Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, Kualitas terhadap hasil kerja yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan kerja.

3. Waktu penyelesaian, Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkungan internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas, Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Ningrum, 2017) kerangka pemikiran merupakan jalur pemikiran yang dirancang berdasarkan kegiatan peneliti yang dilakukan. Berikut bentuk kerangka berpikirnya.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pernyataan (Sugiono, 2017). Dengan mengacu pada rumusan masalah landasan teo dari kerangka pemikiran tersebut, maka hepotesis pada penelitian ini, yaitu :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan

H₂ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten bintan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Riset yang dilakukan oleh (Ariesta, 2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang” Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil

(PNS) yang berjumlah 37 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Variabel yang diteliti adalah disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama dengan nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja 4,201 dan t_{hitung} untuk budaya organisasi 5,898 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga membuktikan masing masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 141-159 ISSN

2. Riset yang dilakukan (Jamaluddin et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.4, No.1, 2017

3. Riset yang dilakukan oleh (Primananda & Djastuti, 2015) “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kerja lingkungan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Pekalongan. Penelitian ini menggunakan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, dan Karyawan Kinerja sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS Sekretariat Daerah Pekalongan sebanyak 52 responden dengan menggunakan metode convenience sampling. Metode dari penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, dan uji asumsi klasik. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap karyawan pertunjukan. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} untuk disiplin kerja 2,841, t_{hitung} untuk budaya organisasi 3,843 dan t_{hitung} untuk lingkungan kerja 2,626 untuk t_{tabel} 1,999 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat membuktikan masing masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. *Journal of Management* Volume 4 , Nomor 1, Tahun 2015, Halaman 1-11
ISSN
4. Riset yang dilakukan oleh (Farid Wahyudi, Andi Ririn Oktaviani, 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja,

motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dan Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Gowa. Untuk menganalisis besarnya kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, Sedangkan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. . Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} untuk disiplin kerja 2,454, t_{hitung} untuk motivasi kerja 7,810 dan t_{hitung} untuk lingkungan kerja 4,186 untuk t_{tabel} 1,989 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat membuktikan masing masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia Volume 2 Nomor 2 Hal. 165-177 ISSN

5. Riset yang dilakukan oleh (Aulia & Sucipto, 2021) dengan judul "*Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsubishi Divisi repack Logistics Indonesia Populasinya adalah karyawan PT Mitsubishi Logistics Indonesia, dan jumlah sampel adalah

74. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability Sampling dengan jenis sampling jenuh. Banyak analisis regresi linier digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan software SPSS versi 25. Menurut hasil penelitian, budaya perusahaan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Kemudian, budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, diikuti dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} untuk iklim organisasi 3,941, t_{hitung} untuk disiplin kerja 2,802 untuk t_{hitung} untuk lingkungan kerja 2,314 dan t_{tabel} 1,994 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat membuktikan masing masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. *The Management Journal of Binaniaga* Vol. 06, No.02, December 2021

6. Riset yang dilakukan oleh (Rizani & Oktafien, 2020) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja pada PT Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. secara bersamaan atau sebagian. Ini Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dimana populasi diambil dari karyawan PT.BFI Finance Indonesia Tbk, dengan menggunakan teknik sampling jenuh pada pengambilan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif sedikit. Regresi Linear Berganda Analisis, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan perhitungan dari koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi

memiliki a berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} untuk iklim organisasi 5,109, t_{hitung} dan untuk disiplin kerja 3,228 untuk t_{tabel} 1,984 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat membuktikan masing masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y *Technium Social Sciences Journal* Vol. 14, 483-502, December, 2020 ISSN: 2668-7798

7. Riset yang dilakukan oleh (Lesmana & Damanik, 2022) dengan judul “*The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan variabel lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} untuk lingkungan kerja 3,313, t_{hitung} untuk disiplin kerja 2,505, dan t_{hitung} untuk motivasi kerja 4,835 dan t_{tabel} 1,984 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat membuktikan masing masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp, 36-49 E-ISSN 2809-5960

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian pendekatan deskriptif menurut (Sugiyono, 2017) adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau

pengamatan langsung dilapangan. Pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yang diperoleh dari studi kepustakaan, dokumentasi, peraturan-peraturan tertulis yang ada kaitannya dengan permasalahan serta literatur (Emi, 2017). Data sekunder sifatnya mendukung keperluan primer. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data tertulis yang berasal dari jurnal ilmiah dan buku-buku referensi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), obsevasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah proses penelitian yang digunakan untuk melihat kondisi atau lokasi yang akan diteliti atau mengamati yang ada untuk diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan cara membuat atau menyusun daftar pertanyaan secara rinci dan lengkap. Menurut (Sugiyono, 2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan dapat mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden.

c. Studi Kepustakaan

Adanya keterbatasan dari pengetahuan peneliti dalam mencari dasar teori untuk penelitian, maka untuk pengumpulan data yang dijadikan sebagai bahan pendukung dari penelitian, peneliti mempelajari literatur dari berbagai sumber untuk memperdalam pembahasannya dan untuk kesempurnaan dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh unit yang dikaji dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi ini bertujuan untuk mempermudah menentukan besarnya anggota sampel

yang akan digunakan dalam penelitian ini. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan yang totalnya berjumlah 110 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi.

Menurut (Fuady & Rahmawati, 2018) Penarikan anggota sampel (teknik sampling) adalah suatu cara untuk menentukan ukuran/anggota sampel penelitian dan ukuran populasi berdasarkan teknik tertentu. Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling, hasilnya diharapkan dapat mewakili karakteristik anggota populasi penelitian (representatif).

Dalam menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila sebuah populasi diketahui jumlahnya (Kriyantono dalam Bahri, 2018)) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error)

$$n = \frac{110}{1 + \{110(0,05)^2\}}$$

$$n = \frac{110}{1,275}$$

$$n = 86$$

Dari perhitungan diatas peneliti mendapatkan jumlah sampel sebanyak 86 pegawai dengan tingkat kesalahan 5%.

3.5 Definisi Oprasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) definisi variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya, secara operasional, praktik, nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Dimana Budaya Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan Efektivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir Pernyataan	Skala pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Handayani and R, 2020)	1. Kesadaran diri. 2. Keagresifan. 3. Kepribadian. 4. Orientasi tim. (Handayani and R, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. (Ariesta, 2016)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi 5. Bekerja etis (Ariesta, 2016)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>
Iklim Organisasi (X3)	iklim organisasi adalah suatu bentuk usaha untuk membentuk kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung. (Hermanto, 2018)	1. Struktur 2. Standar-Standar 3. Tanggung Jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan (Hermanto, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>
Peningkatan Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. (Rozalia et al., 2015)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Rozalia et al., 2015)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menjelaskan prosedur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yaitu : pemeriksaan data (*Editing*), pengkodean (*Coding*), dan pemberian skor (*Tabulating*).

3.6.1 Editing

Editing adalah proses kegiatan memeriksa kembali data yang telah isi atau dijawab oleh responden (Siyoto & Sodik, 2015). Pada tahap ini peneliti memeriksa kembali kuesioner yang sudah di isi oleh responden 86 orang. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul sudah cukup baik. Langkah pertama dalam mengolah data yang dihasilkan oleh peneliti lapangan adalah menyelidiki kemungkinan kesalahan jawaban responden dan ketepatan jawaban responden.

3.6.2 Coding

Coding (pengkodean) adalah pengolahan data dimana jawaban responden diklasifikasikan menurut jenis pertanyaan dengan jalan memberi tanda pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama (Siyoto & Sodik, 2015).maksud dari pengkodean ini adalah untuk mempermudah pengolahan data, terutama jika data atau informasi itu dianalisis melalui tabel-tabel.

3.6.3 Scoring

Scoring atau pemberian skor adalah merubah data yang sifatnya kualitatif menjadi kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan tipe skala *likert* dalam pengukurannya. Skala *Likert* ini akan

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial yang disebut variabel penelitian. Bobot tanggapan responden dievaluasi secara rinci sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Bobot Skala Likert

Tanggapan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.4 Tabulating

Tabulasi data adalah mengelompokkan jawaban jawaban berdasarkan kategori yang sama kedalam bentuk tabel untuk dapat memudahkan dan memahami pembaca (Siyoto & Sodik, 2015). Tabulasi juga dapat digunakan untuk menciptakan statistik deskriptif variabel-variabel yang diteliti atau yang variabel yang akan di tabulasi. Tabel yang buat harus dapat merangkum semua data yang ingin dianalisis. Hasil tabel tabulasi dibagi menjadi tiga bentuk seperti berikut :

1. Tabel pemindaian untuk kuesioner dengan catatan lapangan yang berfungsi sebagai arsip.
2. Tabel biasa, berdasarkan jawaban responden dengan tujuan tertentu.
3. Tabel analisis brisi raga informasi.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengelompokan data ke dalam kategori yang berbeda menurut variabel. Seluruh variabel buat tabulasi dari semua responden, membuat data rinci untuk setiap variabel survei, melakukan perhitungan, dan menjawab pertanyaan yang kami selesaikan dan periksa. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini, kami menggunakan SSPS versi 26 untuk melakukan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil tanggapan kuesioner, melakukan analisis data dalam format numerik, dan kemudian melakukan perhitungan aritmatika. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametris dan statistik nonparametris

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas Data

Menurut (Priyatno, 2017) uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai skor akhir korelasinya signifikan.

Pengujian signifikan dilakukan dengan uji 2 (dua) sisi menggunakan kriteria r tabel dengan taraf signifikannya adalah 0,05, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (dengan taraf signifikannya 0,05) maka nilai skor akhirnya dapat dinyatakan valid.

- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (dengan taraf signifikannya 0,05) maka nilai skor akhirnya dapat dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliable dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Uji realibilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. uji reliabilitas digunakan untuk pengukuran kuesioner sekaligus untuk mengetahui adanya konsistensi alat ujur pada kuesioner jika dilakukan pengukuran kembali.

Dalam penelitian ini Realiabilitas diukur dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dimana suatu kuisisioner dapat dikatakan realibel apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ dan dikatakan tidak realibel apabila *Cronbach Alpha* ≤ 0.60 (Priyanto, 2017).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gunjarati dalam (Sunyoto, 2014) pengujian ini dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala heteroskedasititas, yaitu menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dari variabel residual, multikoleniaritas yang merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya. Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam

penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal? Uji T yang digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) Cara grafis menggunakan grafik Normal *P-P*; (2) Uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*; dan (3) Uji *Jarque-Berra (J-B)*.

Model regresi yang baik adalah data berdistribusi secara normal. Apabila asumsi normalitas data tidak terpenuhi dalam pendekatan *asymptotic* solusi lain yang dapat digunakan beberapa pendekatan. Dalam perhitungan *p-value* pada uji normalitas terdapat 3 pendekatan yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

2. *Asymptotic*
3. *Monte Carlo*
4. *Exact*

Dalam penelitian ini akan digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan pendekatan *Monte Carlo*. Kriteria uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah sebagai berikut:

- f. Jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal

- g. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal..

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut sunyoto, (2014) Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. uji digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besar dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF $\leq 10,00$ dan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ (Ghozali, 2018).

3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini adalah dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu , seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas).
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

3.10 Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari regresi liner berganda akan menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Persamaan regresi liner berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

α = Konstanta

β_1 - β_4 = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Iklim Organisasi

e = Error/ variabel pengganggu

3.11 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan tiga tahap yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi (R^2).

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Penentuan nilai kritis (t tabel) untuk menguji hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikan 5% dengan sampel (n).

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_1 diterima dan H_2 ditolak
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_2 diterima dan H_1 ditolak

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar $\leq 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai $p\text{-value}$ F-statistik $< 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima
- b) Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan nilai $p\text{-value}$ F – statistik $< 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima.

3.11.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi pada umumnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel-variabel terikat. Dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah nilai *Adjusted square*.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Tahap selanjutnya setelah menghitung korelasi, maka dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Uji R Square atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. *R Square* sama dengan 0, maka tidak sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya *R square* sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen. Koefisien determinasi (KD) adalah besarnya presentase pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y), besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Priyanto, 2014):

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Regresi

untuk mengetahui kategori pengaruh antar variabel dapat digunakan tabel interpretasi koefisien determinasi menurut (Sugiyono, 2014) sebagai berikut :

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Rendah	0,00-0,199
Rendah	0,20-0,399
Sedang	0,40-0,599
Kuat	0,60-0,799
Sangat Kuat	0,80-1,000

3.13 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Februari 2023 sampai dengan Mei 2023 penelitian melakukan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Penerimaan Judul						
2	Perizinan Penelitian						
3	Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Sidang Skripsi						

Sumber : Peneliti (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Kurniawan, A. W., Ilham, M., & Haeruddin, W. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai. Online) Kinerja: *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 473.
- Anonim. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1–23.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *14(02)*, 144–150.
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Displin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.
- Arifin. (2020). Unsur Pokok Manajemen. 10–32.
- Aulia, B. P., & Sucipto. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191–206.
- AuliyaSSTPar, A., & Clara Akademi Pariwisata Pertiwi, Mp. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rstaurant Sailendra Hotel Jw Marriot Jakarta the Effect Of Organizational Culture On Employee Performance In Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriot Jakarta. In *Jurnal Hospitality dan Pariwisata (Vol. 3, Issue 2)*. /
- Bahri, M. (2018). BAB III rumus slovin umm. 49–58.
- Basari, I. (2019). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, F. L., & Program. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*.
- Dan, D., & Mashur, D. (2018). Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Efektivitas Organisasi.
- Dr. Saryanto, S. P. T. M. P., Andria Ningsih, S. E. M. M., Mohammad Rudiyanto. S. S., M. P., Fitri Nasution, S. P. I. M. P. I., Badrianto, Y., Novia Sandra Dewi, S. E. M. M., Ria Kasanova, M. P., & Wardhana, A. (2021). Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep). Media Sains Indonesia.
- Farid, A. (2015). Iklim Kom II. 12–51.
- Farid Wahyudi, Andi Ririn Oktaviani, A. K. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekertariat daerah kabupaten gowa. *2022*, 2, 165–177.
- Fuady, T. R., & Rahmawati, I. (2018). Pengaruh Perputaran Kas Perputaran Piuta. *Ilmiah Binaniaga*, 14(01), 51–66.
- Gmbh, S. B. H. (2016). Iklim Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja. 1–23.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro :Semarang
- Handayani, M., & R, W. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawab (Studi Kasus pada PT. FRJ Global Concept Jepara). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(48), 1–10.
- Herawan, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 18(1), 844-66.
- Hermanto, H. (2018). Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai.
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Issue 1).
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang., 01(1), 1–24.
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(1), 71–83.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Prayogi, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 6681, 665–670.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–11.
- Rizani, A. T., & Oktafien, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 483–502.

- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susan, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susanty, E. (2013.). *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Nobel Makassar Ramli Hatma, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makasar Effect of Work Satisfaction and Compensation on Performance Through Motivation of Employees Claro Makassar Hotel. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 3, Issue 2).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., & Purba, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Yurianto, Y. (2020). Determinasi Iklim Komunikasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, Melalui Kepuasan Kerjasebagai Intervening. *Journal Competency of Business*, 4(1), 17–30.

CURRICULUM VITAE



IDENTITAS DIRI

Nama : Nadila Surika Adsha
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal lahir : Tanjungpinang / 22 Agustus 1999
Kewarganegaraan : Indonesia
Umur : 23 tahun
Alamat : Perum Villa Indah Sei Lekop Km.21
Agama : Islam
Email : Nadilasudika121@gmail.com

6. RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD Negeri 010 Bintan Timur	2011
SMP	SMP Negeri 001 Bintan Timur	2014
SMA	SMA Negeri 001 Bintan Timur	2017
Kuliah	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023