

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA SATPOL PP  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**DILA KHARISMA APRILIA**

**NIM : 17612119**



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

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA SATPOL PP  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

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

OLEH

**NAMA : DILA KHARISMA APRILIA**

**NIM : 17612119**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



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

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**  
**TERHADAP DISIPLIN KERJA SATPOL PP**  
**KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : DILA KHARISMA APRILIA

NIM     17612119

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Armansyah, S.E., M.M.**  
NIDN. 1010088302/ Lektor

**Risnawati, S.Sos., M.M.**  
NIDN. 1025118803/ Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,

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

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA SATPOL PP  
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : DILA KHARISMA APRILIA  
NIM 17612119

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh  
Dua November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Armansyah. S.E., M.M.**  
NIDN. 1010088302/ Lektor

**Marvati. S.P., M.M.**  
NIDN. 1007077101/ Lektor

Anggota,

**Dr. Anggia Sekar Putri. S.E., M.M.**  
NIDN. 1030089102/ Lektor

Tanjungpinang, 22 November 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

**Charly Marlinda. S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN.1029127801/Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Dila Kharisma Aprilia  
NIM : 17612119  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.07  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi  
terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota  
Tanjungpinang.

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,  
Penyusun

**DILA KHARISMA APRILIA**  
**NIM : 17612119**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Ku persembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya:*

***“Kapan skripsimu selesai?”***

*Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah  
sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah  
kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari  
siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-sebaiknya  
skripsi adalah skripsi yang selesai?*

*Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka  
lulus, dan percayalah, alasan saya disini merupakan alasan  
yang sepenuhnya baik.*

## HALAMAN MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”*

*(QS. Ar-Rad 11)*

*“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”*

*-Ridwan Kamil-*

*“Ketika aku melibatkan Allah dalam semua rencana dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”*

*-Unknown-*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kehadiran Allah yang telah melimpahkan rahmat, kasih sayang, dan karunia-Nya yang tidak terhingga kepada penulis. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW dan pengikutnya hingga akhir zaman. Amin yrb. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SATPOL PP KOTA TANJUNGPINANG”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini mendapat banyak bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih 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. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE ) Pembangunan Tanjungpinang
9. Untuk Satpol PP Kota Tanjungpinang beserta jajarannya yang telah bersedia menjadi objek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Teruntuk Orangtua tercinta, Ayahanda Muhammad Faried Hidayat, S.H dan Ibunda almh. Junaita, A.md. Terimakasih telah merawat, membimbing, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya serta senantiasa mendoakan, memberikan dukungan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk abang dan adik saya, Muhammad Nuril Arafah, A.md dan Muhammad Zidane Yustisio. Terimakasih atas semangat, doa, dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
12. Teruntuk seseorang yang spesial yaitu Muhammad Rizal yang merupakan *support system* terbaik. Terimakasih selalu menjadi garda terdepan di masa-

masa sulit saya. Terimakasih selalu memberikan dukungan positif, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, Terimakasih atas waktu, doa yang senantiasa dilangitkan, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

13. Teruntuk sahabat-sahabat terbaik ku Ika Kurniasari, S.M, Mellesania, S.M, Siti Asmira, dan Mony Septiani yang selalu memberikan bantuan dengan ikhlas dalam segala hal, yang selalu memotivasi, dan tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan semangat. Terimakasih sudah mau direpotkan dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri. Terimakasih karena telah berjuang bersama melewati semua ini. Terimakasih karena tidak pernah menyerah dan selalu yakin bahwa kita mampu. Terimakasih telah menjadi diriku sendiri dengan versi terbaik.

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

Tanjungpinang,  
Penulis

**DILA KHARISMA APRILIA**  
**NIM : 17612119**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen.....	11
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2. Fungsi Manajemen.....	12
2.1.3. Unsur Manajemen.....	14
2.2 Sumber Daya Manusia.....	15

2.2.1	Pengertian Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.2	Faktor Sumber Daya Manusia .....	16
2.3	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.3.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.3.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.3.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.3.4	Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
2.4	Motivasi Kerja .....	25
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.4.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	26
2.4.3	Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	27
2.4.4	Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	28
2.4.5	Indikator Motivasi Kerja.....	29
2.5	Budaya Organisasi .....	31
2.5.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	31
2.5.2	Manfaat Budaya Organisasi.....	32
2.5.3	Fungsi Budaya Organisasi .....	32
2.5.4	Karakteristik Budaya Organisasi .....	33
2.5.5	Indikator Budaya Organisasi .....	33
2.6	Disiplin Kerja .....	36
2.6.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	36
2.6.2	Macam-macam Disiplin Kerja .....	37
2.6.3	Manfaat Disiplin Kerja.....	37
2.6.4	Unsur-unsur Disiplin Kerja .....	38
2.6.5	Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	39
2.6.6	Indikator Disiplin Kerja.....	39
2.7	Kerangka Pemikiran.....	41
2.8	Hipotesis .....	42
2.9	Penelitian Terdahulu .....	42
2.9.1	Jurnal Nasional.....	42
2.9.2	Jurnal Internasional .....	45

3.1 Jenis Penelitian .....	47
3.2 Jenis Data .....	48
3.2.1 Data Primer .....	48
3.2.2 Data Sekunder .....	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.3.1 Kuesioner .....	49
3.3.2 Studi Kepustakaan .....	49
3.4 Populasi & Sampel.....	49
3.4.1 Populasi .....	49
3.4.2 Sampel .....	50
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	50
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	53
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	54
3.7.1.1 Uji Validitas .....	54
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	56
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	56
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	57
3.7.2.2 Uji <i>Multikolinearitas</i> .....	57
3.7.2.3 Uji Heteroskedatisitas .....	58
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	58
3.7.4 Uji Hipotesis .....	59
3.7.4.1 Uji <i>t</i> ( <i>t-test</i> ) .....	59
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F) .....	60
3.7.4.3 Uji <i>Koefisien</i> Determinasi .....	61
3.8 Jadwal Penelitian .....	61
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	62
4.1.1 Gambaran Umum Instansi .....	62
4.1.2 Struktur Organisasi.....	63
4.1.3 Fungsi Satpol PP .....	63
4.2 Gambaran Umum Responden.....	64
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	65

4.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....	65
4.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
4.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pekerjaan .....	67
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	68
4.3.1	Variabel Motivasi Kerja .....	68
4.3.2	Variabel Budaya Organisasi .....	71
4.3.3	Variabel Disiplin Kerja .....	74
4.4	Analisis Hasil Penelitian .....	77
4.4.1	Uji Kualitas Data .....	77
4.4.1.1	Uji Validitas .....	77
4.4.1.2	Uji Reliabilitas .....	78
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	79
4.5.1	Uji Normalitas .....	79
4.5.2	Uji Multikolinearitas .....	81
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	83
4.5.4	Uji Regresi Linear Berganda .....	83
4.5.5	Uji Hipotesis .....	85
4.5.5.1	Uji t .....	85
4.5.5.2	Uji F .....	87
4.5.5.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	88
4.6	Pembahasan .....	88
4.6.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang .....	89
4.6.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang .....	90
4.6.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang .....	90
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>92</b>
5.1	Kesimpulan .....	92
5.2	Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Absen Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021-2022.....	4
2.	Jumlah Pegawai Honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang.....	5
3.	Jumlah Pegawai Honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang.....	50
4.	Operasional Variabel .....	51
5.	<i>Scoring</i> Tanggapan Responden.....	54
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	65
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	67
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Massa Kerja .....	67
11.	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	68
12.	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi .....	71
13.	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	74
14.	Hasil Uji Validitas .....	77
15.	Hasil Uji Reliabilitas .....	78
16.	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	81
17.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	82
18.	Hasil Uji Linear Berganda .....	84
19.	Hasil Uji t.....	86
20.	Hasil Uji F.....	87
21.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88

## **DAFTAR GAMBAR**

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	41
2.	Struktur Organisasi Satpol PP Kota Tanjungpinang. ....	63
3.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	79
4.	Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....	80
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Presentase Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SATPOL PP KOTA TANJUNGPINANG**

Dila Kharisma Aprilia. 17612119. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang.  
[dila40263@gmail.com](mailto:dila40263@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 116 orang responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Satpol PP Kota Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 17 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Dimana dengan motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi/instansi, sebab dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja**

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

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati, S.Sos., M.M.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK DISCIPLINE OF TANJUNGPINANG CITY SATPOL PP**

Dila Kharisma Aprilia. 17612119. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang.  
[dila40263@gmail.com](mailto:dila40263@gmail.com)

*The aim of this research is to determine the influence of work motivation and organizational culture on the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP. Researchers used a sample of 116 respondents using a saturated sampling technique.*

*The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is the Tanjungpinang City Satpol PP. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Where respondents filled out a questionnaire with 17 statements relating to the variables being measured.*

*The results of this research indicate that work motivation and organizational culture influence the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP. Where work motivation and organizational culture are important elements in an organization/agency, because work motivation can create an organizational culture so that it can improve the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP.*

*Based on the research results, it was concluded that work motivation and organizational culture had a partial or simultaneous influence on the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP.*

*Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, and Work Discipline*

*Supervisor 1 : Armansyah, S.E., M.M.*

*Supervisor 2 : Risnawati, S.Sos., M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki tanggung jawab bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu dalam institusi maupun sebuah perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Herawati (Sari, 2022) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Maka motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Veitzal *et.al* (Brier

*et.al*, 2020) motivasi kerja adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Budaya Organisasi menurut Sutrisno (Nugrohoseno, 2022) budaya organisasi adalah intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi. Menurut Nitisemito (Marhendro, 2016) disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat di suatu daerah. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan Peraturan Daerah (PERDA) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk mengatasi berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Fungsi

Satpol PP yaitu Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah. Satpol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur. Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu Satpol PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi.

Demikian pula yang terjadi dengan Satpol PP Kota Tanjungpinang, di Kota Tanjungpinang masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Kedisiplinan atau disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Total pegawai yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang berjumlah 266 Orang dengan PNS 150 orang, PTT 76 orang dan *Outsourcing* 40 orang.

Dari hasil wawancara dengan Kepala dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban Satpol PP Kota Tanjungpinang, bahwa tingkat kedisiplinan yang kurang

memuaskan yaitu pada pegawai PTT dan *Outsourcing*. Dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinannya yaitu faktor motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut Robbins (Marhendro, 2016) motivasi kerja adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu dan budaya organisasi menurut Sutrisno (Nugrohoseno, 2022) budaya organisasi adalah intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi.

Pada kenyataannya disiplin pada Satpol PP Kota Tanjungpinang dapat dikatakan masih rendah. Hal ini terbukti dari tingginya presentase absen pegawai PTT dan *Outsourcing* pada tahun 2021 dan 2022 seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Absen Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021-2022**

No	Keterangan	Tahun		Jumlah
		2021	2022	
1	Hadir	28.740	29.500	58.240
2	Tanpa Keterangan	431	598	1.029
3	Terlambat	102	114	216
4	Dinas Dalam	802	712	1.514
5	Dinas Luar	-	-	-
6	Lepas Dinas	1023	1300	2.323

Sumber : Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijabarkan jumlah absensi Satpol PP Kota Tanjungpinang pada tahun 2021 dan 2022, Pada tahun 2021 Hadir 28.740, Tanpa

keterangan 431, Terlambat 102, Dinas dalam 802, Dinas luar 0, dan Lepas dinas 1023. Pada Tahun 2022 Hadir 29.500, Tanpa keterangan 598, Terlambat 114, Dinas dalam 712, Dinas luar 0, dan Lepas dinas 1300. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absen pegawai di dalam kantor Satpol PP Kota Tanjungpinang cukup tinggi dari tahun 2021 dan 2022. Dalam hal sikap dan berperilaku, pegawai SATPOL PP Kota Tanjungpinang dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada dilapangan. Namun pada kenyataannya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa pegawai masih dinilai kurang dari yang diharapkan. Ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan tanpa keterangan pada saat menangani masalah dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikannya. Adapun jumlah pegawai honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai Honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021 dan 2022**

No	Jabatan	Jumlah
1.	PTT	76
2	<i>Outsourcing</i>	40
<b>Jumlah</b>		<b>116</b>

Sumber : Sekretariat Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021 dan 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah pegawai honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang, yaitu: PTT 76 Orang dan *Outsourcing* 40 Orang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah PTT lebih banyak daripada jumlah *Outsourcing*.

Sebagai aparat penegak hukum dan menjaga ketertiban, setiap pegawai Satpol

PP diharapkan melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam kantor. Namun kenyataannya masih banyak pegawai yang belum menerapkan nilai-nilai seperti

yang diharapkan. Menurut salah satu pegawai, kurangnya pengawasan dan hukuman bagi pegawai yang membolos atau terlambat kerja membuat para pegawai tidak takut untuk melakukan pelanggaran tersebut berulang kali. Tidak hanya dalam hal membolos, namun banyak pegawai yang tidak menerapkan nilai-nilai lain yang ada di dalam Satpol PP, seperti dalam masalah kejujuran, para pegawai yang terlambat masuk kerja tidak menggunakan absen *finger print*, melainkan absen secara manual.

Dari hasil wawancara singkat kepada pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang bahwa, sebagian besar mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Hal ini disebabkan karena Satpol PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan *reward* dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Budaya organisasi yang lemah dan tidak memiliki sanksi yang tegas dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan pegawainya bertindak seenaknya saja. Sehingga perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai Satpol PP. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dan memiliki peraturan yang tegas, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, dan mempengaruhi sikap serta perilakunya untuk menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan didalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu berdasarkan penjabaran diatas, peneliti menemukan permasalahan yang telah disampaikan dan peneliti mencoba untuk membahas apakah motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan yang diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu variabel *independent* yang diteliti adalah Motivasi dan Budaya Organisasi, variabel *dependent* adalah Disiplin Kerja, objek dalam penelitian ini adalah Satpol PP Kota Tanjungpinang dan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini hanya fokus pada pegawai PTT dan *Outsourcing* yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang saja.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

##### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dalam pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan pembelajaran menanggapi siaran atau informasi dari media elektronik dengan menggunakan metode *active knowledge sharing*.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulisan dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan,

seperti masalah motivasi kerja dan budaya organisasi yang terjadi di Satpol PP Kota Tanjungpinang dan efeknya terhadap disiplin pegawai.

**b. Bagi Instansi**

Diharapkan adanya hasil penelitian bisa menjadi masukan yang berharga bagi instansi terkait dan menjadi upaya sosialisasi perlunya membentuk Sumber Daya Manusia yang berintegritas dan memiliki loyalitas tinggi dalam upaya meningkatkan motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai.

**c. Bagi Pegawai**

Menjadi masukan guna meningkatkan motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai.

**1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah,

rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori–teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori–teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku–buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Aktivitas manajerial itu dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya manusia bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang disepakati bersama dapat tercapai. Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating, controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kemudian arti manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap segala aktivitas kerja atau suatu orgnisasi agar mencapai hasil yang di inginkan dan bertujuan untuk mencapai visi dan misi bersama.

Menurut Al-Munawwir (Jhuji, 2020) kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya

menangani. Pendapat Koontz (Ibrahim, 2016) menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Menurut Wibowo (Sofiyanti *et.al*, 2017) manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif. Menurut Stoner (Sofiyanti *et.al*, 2017) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Terry (Ratnah *et.al*, 2022) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien, yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan) adalah memilih fakta atau penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan.
  2. *Organizing* (Pengorganisasian) adalah penentuan, pengelompokkan dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang yang di limpahkan oleh setiap orang dengan hubungannya dengan pelaksanaan setia kegiatan yang diharapkan.
  3. *Actuating* (Pelaksanaan) adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha penggorgansasian dari pihak pimpinan.
  4. *Controlling* (Pengawasan) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai rencana, yaitu selaras dengan ukuran.
- Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah seni untuk mencapai tujuan, dan didalamnya dapat dipastikan ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk mencapai target. Fungsi pertama ialah perencanaan yaitu manajemen selalu dibutuhkan untuk menyusun rencana dan strategi ketika akan memulai sebuah kegiatan atau usaha. Selanjutnya pengorganisasian menjadi fungsi dari manajemen

yang berfungsi membagi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki. Pengarahan selalu dilaksanakan setelah tugas dibagi-bagi pada individu atau kelompok sesuai dengan bidang masing-masing. Kemudian pengarahan dianggap penting guna meminimalkan resiko terhambatnya sebuah rencana. Selanjutnya ada pengawasan dan evaluasi, disini dapat dimaknai perlunya melakukan pengawasan dan evaluasi dalam sebuah organisasi untuk mengontrol dan menilai kemajuan dari rencana yang telah disusun.

### **2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Menurut Terry (Hartini, 2021) unsur-unsur manajemen ada enam yaitu:

#### *1. Manusia (Men)*

Manusia disini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia ini sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Manusia adalah yang menggerakkan roda organisasi dan berbeda dengan unsur-unsur lain. Ia memiliki peranan, pikiran, harapan, dan gagasan.

#### *2. Uang (Money)*

Uang merupakan alat tukar sekaligus alat ukur nilai. Hampir semua tindakan dalam proses manajerial membutuhkan dukungan uang, dan bahkan hasil kegiatan yang dicapai juga diukur dengan seberapa besar jumlah uang yang didapat oleh organisasi. Dalam proses tindakan fungsi manajemen, diperlukan pembiayaan, yaitu biaya tetap dan biaya variabel. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

## 2. Bahan baku (*Materials*)

Bahan baku termasuk unsur manajemen, karena dianggap penting dalam proses produksi. Bahan baku ini merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi kelangsungan proses produksi sangat tergantung dengan ketersediaan bahan.

## 3. Mesin (*Machines*)

Dalam bidang industri, penggunaan mesin dalam proses produksi adalah sesuatu yang mutlak. Penggunaan mesin dilakukan untuk memperoleh efisiensi kerja sehingga memberikan keuntungan berlipat ganda.

## 4. Metode (*Method*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan pelajaran agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien.

## 5. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang sangat penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

## **2.2 Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Sumber daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang

sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Menurut Werther *et.al* (Gulick, 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di antaranya ialah:

## 1. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menghasilkan sumber daya yang baik. Pentingnya pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas memiliki daya saing. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi pun dapat dengan mudah untuk tercapai. Contohnya seperti negara-negara yang maju umumnya memiliki kualitas pendidikan yang baik sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## 2. Lingkungan

Lingkungan menjadi suatu hal yang sangat berpengaruh dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan kondisi lingkungan yang baik umumnya akan berpengaruh terhadap karakter manusia yang baik juga sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan bermain, lingkungan pendidikan dan lain-lain.

## **2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana

untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Dessler (Nugrohoseno, 2022) manajemen sumber daya manusia dijadikan atau diartikan sebuah latihan dan kebijakan dalam memenuhi sebuah kebutuhan para karyawan dalam kata lain yaitu aspek yang terdapat di dalamnya sumber daya manusia dimana hal tersebut yaitu pelatihan karyawan, penilaian prestasi karyawan, evaluasi pekerjaan, pengadaan karyawan, kompensasi, posisi manajemen, proses rekrutmen dan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Pendapat Sofyandi (Santy *et.al*, 2021) manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Pendapat Hasibuan (Ni Wayan, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Simamora (Ni Wayan, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

### **2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Susan (Gulick, 2019) yaitu:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

#### **3. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.

d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.

Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok

untuk mencapai sasaran.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang dalam suatu organisasi dengan berbagai cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Adapun tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (Mulia, 2021) terdiri ada empat tujuan, yaitu:

### 1. Tujuan Organisasi

Untuk mengidentifikasi manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Departemen sumber daya manusia diciptakan untuk mendukung manajer dalam mencapai tujuan perusahaan dan untuk mendukung manajer dalam masalah sumber daya manusia organisasi. Tujuan organisasi meliputi perencanaan seleksi bakat, pelatihan, pengembangan, penunjukkan, penempatan, evaluasi, dan hubungan karyawan.

### 2. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berbeda. Tujuan fungsional meliputi pengangkatan, penempatan, dan evaluasi.

### 3. Tujuan Sosial

Untuk tetap responsif secara etis dan sosial terhadap beragam kebutuhan dan persyaratan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif dari persyaratan ini pada organisasi. Tujuan sosial meliputi kepentingan organisasi, kepatuhan terhadap pengaduan, dan hubungan bisnis dengan serikat pekerja.

### 4. Tujuan Pribadi Karyawan

Untuk membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan meningkatkan kontribusi pribadi mereka kepada perusahaan. Tujuan pribadi karyawan harus dapat ditemukan agar dapat dipertahankan dan dimotivasi. Namun, tidak semua keputusan sumber daya manusia dapat mencapai tujuan organisasi, fungsional, sosial, dan pribadi dari waktu ke waktu. Tujuan

pribadi karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan, evaluasi, penempatan, kompensasi, dan tugas.

#### **2.3.4 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendapat Susan (Gulick, 2019) tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

##### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

##### **2. Karyawan**

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

##### **3. Pemimpin**

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakkan. Pentingnya motivasi ini adalah karena motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi salah satu alasan pegawai untuk bergerak dan bekerja di sebuah organisasi. Sehingga individu terdorong untuk berbuat, bergerak, bertindak, dan bekerja.

Menurut Winardi (Riyadi *et.al*, 2017) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut I Komang Ardana *et.al* (Santoso, 2022) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Pendapat Gitosudarmo (Santoso, 2022) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Veitzal *et.al* (Brier *et.al*, 2020) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut S. Masrunik *et.al* (Nugrohoseno, 2022) motivasi kerja adalah penjumlahan atas intensitas, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai apa yang telah dicita-citakan maupun keinginan yang harus diraih. Menurut Robbins (Khotimah *et.al*, 2022) motivasi kerja adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan, dukungan terhadap anggota organisasi atau karyawan agar memiliki semangat dan antusias dalam melakukan dan menjalankan pekerjaan untuk mencapai batas yang maksimum, karena dengan adanya motivasi kerja para karyawan akan lebih bersinergi dalam melakukan pekerjaan karena dengan ini akan membuat seseorang lebih baik lagi kedepannya dan bisa melakukan pekerjaan dengan penuh semangat karena dapat mempengaruhi hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan.

#### **2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Adapun tujuan-tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (Riyadi *et.al*, 2017) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

### **2.4.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut Herzberg (Sugiharjo, 2018) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

A. Faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
2. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
4. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
5. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

B. Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2. Kondisi kerja (*Working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
3. Gaji dan upah (*Wages and salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
4. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
5. Kualitas supervisi (*Quality supervisor*), derajat kewajaran penyediaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

#### **2.4.4 Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (Riyadi et.al, 2017) yaitu:

- a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah semangat kerja karyawan dalam bekerja.

### 2.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Siagian (Brier *et.al*, 2020) terdiri dari 8 yaitu:

1. Daya pendorong, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
2. Kemauan, pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.
3. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Membentuk keahlian, harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
5. Membentuk keterampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
6. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
7. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus di laksanakan dan dibebankan.
8. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (Nurhandayani, 2022) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik.

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

## 2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

## 3. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

## 4. Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

## 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Indikator motivasi kerja menurut Mc.Celland (Khotimah *et.al*, 2022) yaitu:

### 1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

### 2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

### 3. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan

mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

## **2.5 Budaya Organisasi**

### **2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut Siagian (Pranitasari *et.al*, 2018) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pendapat Luthans (Santy *et.al*, 2021) budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Menurut Sutrisno (Nugrohoseno, 2022) budaya organisasi adalah intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai

budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi. Menurut Robbins *et al* (Khotimah *et.al*, 2022) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

### **2.5.2 Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi menurut Robins (Sutrisno, 2019) yaitu:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi.

### **2.5.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Andreas (Muis *et.al*, 2018) budaya organisasi mempunyai 6 fungsi, yaitu:

1. Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
3. Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
4. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
5. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi

manajemen untuk eksekutif dan pegawai.

6. Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik..

#### **2.5.4 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robins (Sutrisno, 2019) ada 5 karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. *Member identify*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan.
2. *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.
3. *Control*, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
4. *Reward criteria*, yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favorit, atau faktor bukan kinerja lainnya.
5. *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.

#### **2.5.5 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Wirawan (Khotimah *et.al*, 2022) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

## 2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

## 3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Adapun indikator budaya organisasi pendapat Robbins (Jamaluddin *et.al*, 2017) yaitu:

### 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkekrativitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

2. Perhatian terhadap detail.

Pegawai memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

3. Berorientasi kepada hasil.

Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

4. Berorientasi kepada manusia.

Pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk pegawai dalam meningkatkan budaya organisasi.

5. Berorientasi tim.

Memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Agresif.

Memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.

7. Stabil.

Memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan budaya organisasi tersebut.

## **2.6 Disiplin Kerja**

### **2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (Saleh *et.al*, 2018) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat Rivai (Santoso, 2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mehaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito (Khotimah *et.al*, 2022) disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Cahyono (Brier *et.al*, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan

yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi.

### **2.6.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (Astuti, 2022) bahwa ada dua macam disiplin kerja, yaitu:

#### **1. Disiplin Preventif**

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

#### **2. Disiplin Korektif**

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **2.6.3 Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (Yurianto, 2022) manfaat disiplin kerja, antara lain:

1. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

2. Dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

#### **2.6.4 Unsur-unsur Disiplin Kerja**

Dikemukakan oleh Mangkunegara (Sisca, 2020) terdapat beberapa unsur-unsur yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a. Pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dapat berpengaruh pada kedisiplinan. Biasanya para pegawai merasakan akan memperoleh jaminan atas balas jasa yang sesuai dengan kerja keras yang sudah pegawai kontribusikan kepada perusahaan.
- b. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan yang dimiliki pemimpin merupakan hal yang penting di dalam wilayah perusahaan, sebab semua pegawai akan memperhatikan dan mencontoh seorang pemimpin tersebut berucap, berbuat dan bersikap agar tidak melanggar aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Aturan-aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pelaksanaan atau pelatihan untuk disiplin kerja tidak bisa dilakukan secara lancar di dalam sebuah perusahaan apabila tidak terdapat aturan yang tertuang dalam peraturan yang bersifat pasti dan mengikat untuk dijadikan pedoman perusahaan.

- d. Keberanian pemimpin di dalam melakukan tindakan. Pemimpin harus dapat melakukan tindakan secara tegas jika diketahui ada seorang atau beberapa orang pegawai yang melanggar disiplin kerja secara sengaja maupun tidak disengaja sesuai dengan aturan yang sudah tertuang dalam peraturan perusahaan.
- e. Pengawasan oleh pemimpin. Perusahaan perlu melakukan pengawasan pada setiap kegiatan yang dilakukan agar dapat mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut sejalan dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- f. Perhatian kepada pegawai. Pegawai merupakan manusia yang pada dasarnya memiliki perbedaan pada watak dan kepribadiannya.

#### **2.6.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (Kartika, 2015) yaitu:

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

#### **2.6.6 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin menurut Sinungan (Khotimah *et.al*, 2022) yaitu:

1. Absensi

Yaitu pendataan ketidak hadirannya pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Sikap dan perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.

3. Tanggung jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (Utomo, 2018) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran.
2. Tingkat Kewaspadaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Ketaatan pada peraturan kerja.
5. Etika kerja.

Indikator disiplin kerja menurut Fathoni (Santoso, 2022) yaitu:

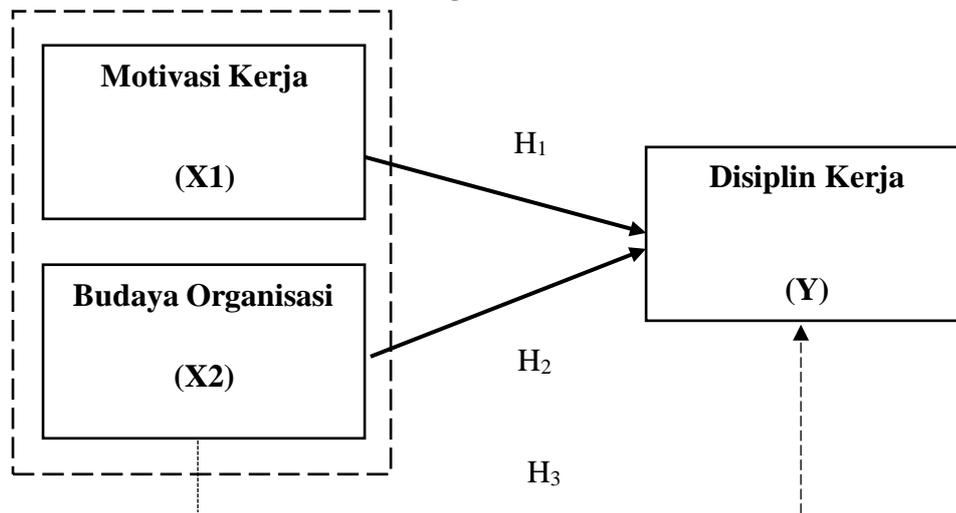
1. Ketaatan terhadap jam kerja.
2. Selalu bekerja sesuai dengan prosedur
3. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor
4. Kepatuhan terhadap perintah atasan.

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (Brier et.al, 2020) yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, selalu menaati aturan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi seperti aturan waktu jam datang, jam istirahat dan jam pulang.
2. Taat terhadap peraturan instansi, Selalu mematuhi peraturan instansi seperti aturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, selalu melakukan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan cara berhubungan dengan rekan kerja.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi, selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan oleh instansi.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

**Keterangan :**

- Pengaruh Secara Parsial  
 - - - - - → Pengaruh Secara Simultan

## 2.8 Hipotesis

H1 : Diduga Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y)

H2 : Diduga Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

H3 : Diduga Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

## 2.9 Penelitian Terdahulu

### 2.9.1 Jurnal Nasional

1. Menurut jurnal (Khotimah et.al, 2022), yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Pangkalan Bun Kotawaring Barat. Magenta, Vol. 11, Issue no. 1, September 2022, Hal. 47-58, dengan populasi sebanyak 137 responden dan Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pangkalan Bun, Jln. H.M. Raffi, Kel. kecamatan Madurejo. Arsel, Telp. (0532) 25499 Pangkalan Bun, Kotawaringin Barat, Tengah Kalimantan. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (variabel bebas) adalah motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) sedangkan variabel terikat (variabel terikat) adalah Disiplin Kerja Pegawai (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan:  $Y = 11,782 + 0,384X1 + 0,346X2$ , dan nilainya koefisien determinasi adalah 0,785. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa persentase kinerja pegawai honorer yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel

penelitian. Dari uji t diperoleh nilai t untuk variabel motivasi sebesar 2,381 dengan signifikansi nilai 0,021 dan variabel budaya organisasi sebesar 2,297 dengan nilai signifikansi 0,025, sedangkan dengan batas signifikansi 0,05 dan arah koefisien regresi positif diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,004. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dan secara simultan terdapat pengaruh positif motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Satuan Polisi Pamong Praja Kotawaringin Barat.

2. Menurut jurnal (Nugrohoseno, 2022), yang Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. e – ISSN: 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507 Volume 6 Nomor 2, April 2022 DOI: <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di Lembaga Pemasarakatan Wanita Kelas II A Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah probabilitas sampling dengan menggunakan simple random sampling. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji F dengan menggunakan taraf

signifikansi 5% (0,05). Hasil pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, (3) dan secara simultan terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Menurut jurnal (Suryadi, 2020), dengan judul Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri di kota Makassar Vol.1, No.1, Mei 2020, pp. 14-28 | e-ISSN: 2721-8287. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan lain lain. Tujuan dari penelitian ini adalah (i) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (iii) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (iv) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar sebanyak 60 orang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa (i) secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar.

### **2.9.2 Jurnal Internasional**

1. Menurut jurnal (Kesuma, 2021), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin pada Kinerja Karyawan dalam Komunikasi Dinas Informatika Kabupaten Agam. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN No:-2456-2165. Volume 6, Issue 1, January 2021. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan dan Teknologi Informasi di Kabupaten Agam. Itu variabel penelitian ini adalah pengaruh dari Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin (sebagai variabel bebas) dan Kinerja Karyawan (sebagai variabel dependen). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh Organisasi Budaya, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama atau sebagian atas Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Penerangan Kabupaten Agam yang berjumlah 40 orang rakyat. Regresi linier berganda digunakan sebagai data alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin terbukti memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 73,20%. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bahwa Kominfo Kabupaten Agam Badan lebih fokus pada peningkatan variabel motivasi dengan memperhatikan indikator.

2. Menurut (Anisya, 2021), Jurnal dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. *Journal Of International Conference Proceedings* ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504 Volume 4, Issue 07, July 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi variabel di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi. Ini penelitian menggunakan analisis data kuantitatif dengan analisis jalur dan uji asumsi klasik dengan teknik non-probability sampling, yaitu sampling jenuh (sensus). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kota Pasuruan Satuan Polisi Pamong Praja dengan total 104 pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi bersifat langsung dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi, (3) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dan (4) budaya organisasi dapat memediasi secara tidak langsung antara motivasi dan kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris atau teramati yang mempunyai kriteria valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (Akbar, 2018) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian pendidikan dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistic, melakukan penyelidikan yang tidak memihak, dengan cara-cara yang objektif.

Penelitian kuantitatif memerlukan studi pada sampel dari populasi dan sangat bergantung pada data numerik dan analisis statistik. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (Suryani *et.al*, 2020) metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **3.2 Jenis Data**

Dalam melengkapi data yang dibutuhkan penelitian, maka ada beberapa sumber data yang bisa didapatkan untuk menghasilkan informasi. Penelitian terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu :

### **3.2.1 Data Primer**

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (Suryani, 2020) menyebutkan bahwa “Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Pengertian dari data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh si peneliti melalui pengumpulan dan penyatuan data yang bukan berasal dari dirinya. Data diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui studi terdahulu atau data yang berasal dari orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber studi literatur diantaranya berupa buku-buku, jurnal penelitian terdahulu, data dari kantor Satpol PP Kota Tanjungpinang.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang digunakan dari responden. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

### **3.3.1 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (Siagian, 2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet.

Peneliti membuat beberapa daftar tertulis yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dan jumlah informasi dari pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang tentang Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang, agar mempermudah responden dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan relatif jawabannya, responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan.

### **3.3.2 Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan sebagai data yang dikumpulkan serta bisa diperoleh melalui internet maupun buku. Dalam hal ini peneliti menggunakan buku dan *e-book* yang berkaitan dengan penelitian, *searching* internet dan juga jurnal terdahulu untuk dijadikan referensi ketika peneliti melakukan penelitian ini.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (Astini, 2020) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya ialah:

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Pegawai Honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021 dan 2022**

No	Jabatan	Jumlah
1.	PTT	76
2	<i>Outsourcing</i>	40
<b>Jumlah</b>		<b>116</b>

Sumber : Sekretariat Satpol PP Kota Tanjungpinang 2021 dan 2022

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Endang, 2018) sampel adalah bagian dari data karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (Wenno, 2018). Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh karena populasi yang tidak terlalu banyak sehingga populasi dapat digunakan semuanya untuk menjadi sampel penelitian yakni 116 orang sampel.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian. Didalam variabel penelitian ini terdapat variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*). Variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan

atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini sebagai yang dijelaskan dalam fokus/topik penelitian, sedangkan variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel dependen (terikat) dalam suatu eksperimen. Pada penelitian ini variabel terikat adalah Disiplin Kerja Pegawai (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi Kerja Pegawai (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pernyataan	Persamaan
1.	Motivasi	Motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Robbins (Khotimah <i>et.al</i> , 2022)	1. Kebutuhan untuk berprestasi ( <i>Need for achievement</i> ) 2. Kebutuhan berafiliasi ( <i>Need for affiliation</i> ) 3. Kebutuhan kekuatan ( <i>Need for power</i> ) Robbins (Khotimah <i>et.al</i> , 2022)	1-2  3-4  5-6	Skala Likert

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pernyataan	Persamaan
2.	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Robbins <i>et.al</i> , (Khotimah <i>et.al</i> , 2022)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat Robbins <i>et al</i> , (Khotimah <i>et.al</i> , 2022)	1-2 3-4 5-6	Skala Likert
3.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Nitisemito (Khotimah <i>et.al</i> , 2022)	1. Absensi 2. Sikap dan perilaku 3. Tanggung jawab Nitisemito (Khotimah <i>et.al</i> , 2022)	1-2 3-4 5-6	

Sumber: konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan aktivitas yang dilakukann setelah mengumpulkan data yaitu melalui cara mengedit, memberi kode, memberikan skor serta *tabulating* (pembeberan). Dibawah ini akan dijelaskan mengenai teknik pengolahan pada penelitian ini, diantaranya:

#### 1. *Editing*

Setelah melakukan pengumpulan data, peneliti perlu untuk memeriksa kembali apakah data yang dikumpulkan dapat dianalisis atau tidak. Kemudian peneliti juga perlu membaca kembali butir-butir pertanyaan yang ada pada kuesioner agar dapat memastikan jawaban sudah terlengkapi atau belum. Untuk itu *editing* digunakan dalam penyusunan proposal ini agar data yang terkumpul tidak meragukan ataupun terhindar dari kesalahan.

#### 2. *Coding*

*Coding* sama artinya dengan pemberian kode, yang mana berkaitan dengan pengolahan data ketika memakai komputer. Oleh karena itu, pada saat mengelola data seluruh variabel diberikan kode agar dapat memudahkan pengolahan data.

#### 3. *Scoring*

*Scoring* merupakan tahap pemberian skor dengan cara pembuatan klasifikasi serta kategori dari kesesuaian antara jawaban dari kuesioner dengan tanggapan responden. Dalam menjawab kuesioner responden hanya membuat tanda silang terhadap jawaban yang disediakan peneliti. Dibawah ini akan digambarkan mengenai pilihan jawaban serta bobot nilai yang akan diberikan peneliti, yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Scoring Tanggapan Responden**

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

Sumber: Sugiyono 2016

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* (Tabulasi) adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam table yang mudah dimengerti.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi suatu informasi sehingga karakteristik data penelitian tersebut menjadi mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah tentang penelitian. Dalam pengujian penelitian ini menggunakan SPSS sehubungan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

#### 3.7.1. Uji Kualitas Data

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Atau bisa dikatakan Validitas (*Validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Misalnya bila kita ingin mengukur sebuah kalung emas, maka kita gunakan timbangan emas. Suatu variable atau pertanyaan dikatakan valid bila skor variable atau pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total. Pengujian validitas dan reabilitas dipergunakan dalam pengujian instrument, yang mana tujuan pengujian validitas adalah untuk mengukur tingkat validitas suatu kuesioner.

Validitas instrument penelitian diperoleh melalui uji *Pearson Correlation* dengan menghitung korelasi skor total kuesioner yang dibandingkan dengan skor masing-masing butir pertanyaan. Kuesioner dianggap valid jika koefisien korelasi antar skor adalah positif dan bernilai  $> 0,3$  (*Herawati et.al, 2016*) uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dengan mengungkap 52 apa yang ingin diungkap. Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,005 kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Amanda, 2019).

Pengujian dilakukan dengan bantuan software SPSS. Setelah pernyataan dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{alpha} \geq r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan reliabel
2. Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Ketentuan untuk pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka pertanyaan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka pertanyaan tidak reliabel.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik akan lebih baik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi sebenarnya dan tidak bisa sehingga layak untuk di uji. Uji asumsi klasik meliputi:

### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (Wirakanda, 2020) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah menggunakan metode grafik. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik adalah penelitian dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya di grafik normal p-p plot of regression standardized residual dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Chrisdiana, 2019).

### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya atau bebas dari gejala multikolinear. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya

apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ningsih & Dukalang, 2019).

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (Marlinah, 2021), bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan homokedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik (Supriyadi, 2017) yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel. Menurut Sujarweni (Kurniawan, 2016) regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Maka dari itu akan digunakan metode uji regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

$X_1$  = Variabel independen pertama (Variabel Motivasi Kerja)

$X_2$  = Variabel independen kedua (Variabel Budaya Organisasi)

e = Variabel *error*

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara individual dan secara bersamaan. (i) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. (ii) Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen. Ghazali (Montolalu *et.al*, 2018).

#### 3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji t ini digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan dalam uji t dengan level 0,05 ( = 5%), ada beberapa kriteria uji t yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  :
  - a. Jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
  - b. Jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Berdasarkan nilai signifikan hasil output pada *software statistic* :
  - a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
  - b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  atau nilai sig  $<$  0,05 pada  $\alpha=5\%$

$H_1$  diterima jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  atau nilai sig  $<$  0,05 pada  $\alpha=5\%$

#### 3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak dan keseluruhan, untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen menurut Ghozali (Narimawati *et.al*, 2020). Dilakukan untuk mengetahui pengaruh tersebut secara signifikan. Pengambilan keputusan-keputusan dilakukan berdasarkan:

1. Berdasarkan nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ 
  - a. Jika nilai  $f_{hitung} >$  nilai  $f_{tabel}$ , maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai  $f_{hitung} <$  nilai  $f_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. F. (2018). Studi Analisis Perilaku (Analisis Faktor-faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah. Skripsi, 121–180.
- Amanda. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 04(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 105–121. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Brier *Et.Al* (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm/article/view/2203>
- Chrisdiana. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap *Turn Over Intention* di Generasi Millennial. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4738>
- Devi Indah Sari, W. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia (Sdm) dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa Leu Kabupaten Bima. 2(2), 97–110.
- Dr. Hartini, S.E., M.M., D. (C). (2021). Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep). Media Sains Indonesia.
- Endang. (2018). Penelitian Kuantitatif Kualitatif (Kusumaningtyas Retno Ayu (Ed.)). Bumi Aksara.
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980.
- Ibrahim, A. (2016). Analisis Implementasi Manajemen Kualitas dari Kinerja Operasional pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara (Studi Komparasi pada Pertanian, Perikanan, dan Peternakan). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 859–869.
- 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.

<https://doi.org/10.26858/Ja.V4i1.3443>

- Jhuji, E. A. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Kartika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. 16(1994), 1–37. [Http://Eprints.Ums.Ac.Id/37501/6/Bab Ii.Pdf](http://eprints.ums.ac.id/37501/6/Bab_Ii.Pdf)
- Kesuma, L., Gusdianti, S., Emnur, N., Irawadi, R., & Putri, A. (2021). The Effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance In The Communication and Informatics Department of Agam Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(1), 274–280.
- Khotimah, S., Jayusman, H., & Purwani, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja ( Studi kasus Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pangkalan Bun Kotawaringin Barat ). 11(1), 47–58.
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Marhendro, H. L. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 199–210.
- Marlinah, H. ; Dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kota Tangerang Selatan) Henni Marlinah, Hendri Gunawan . Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email : P-ISSN 2615-6849. 4(2).
- Montolalu, C., & Langi, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dasar Komputer dan Teknologi Informasi bagi Guru-guru dengan Uji-T Berpasangan (Paired Sample T-Test). *D'cartesian*, 7(1), 44. <https://doi.org/10.35799/Dc.7.1.2018.20113>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Ni Wayan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/Jjom.V1i1.1742>
- Noormailida Astuti. (2022). Komunikasi SBAR dalam Pelayanan Keperawatan (Noormailida Astuti (Ed.)). Penerbit Nem.
- Nugrohoseno. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner*, 6(2), 1688–1702.

<https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ratnah, W., Ismail, I., & Aminah, S. (2022). Analisis Fungsi Manajemen pada Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo. 3(1), 834–844.  
<http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa>
- Riyadi, S., Mulyapradana, A., & Pekalongan, P. P. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. 13, 106–117.
- Rizki Afri Mulia. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja (Rizki Afri Mulia (Ed.)). CV. Eureka Media Aksara.
- Robert Kurniawan. (2016). Analisis Regresi (Robert Kurniawan (Ed.)). Prenada Media.
- Saleh. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santoso, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Mijen). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 12–28.
- Santy May Aida Noor, A. Z. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 300–319.
- Siagian. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4, 1–20.
- Sisca Sisca. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Anner Simarmata (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2), 94–116. <https://doi.org/10.36805/bi.v1i2.141>
- Sugiharjo. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Jurnal Ilmiah Manajemen dan*

Bisnis, IV(01), 132–141.

- Suni Astini, N. K. (2020). Tantangan dan Peluang Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Online Masa Covid-19. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 241–255. <https://doi.org/10.37329/Cetta.V3i2.452>
- Supriyadi. (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan *Brand Image* terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 74–85. <https://doi.org/10.26905/Jbm.V4i1.1714>
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sma Negeri di Kota Makassar. *Indonesian Journal Of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/Ijoeei.V1i1.439>
- Suryani, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Umi Narimawati, *et.al.* (2020). Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis (Umi Narimawati (Ed.)). Penerbit Andi.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Pt Pln Persero Area Ambon. 7(1).
- Wirakanda, G. G. (2020). Pengaruh Sales Promotion terhadap Keputusan Pembelian (Studi kasus di Blibli.Com). *Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–11.
- Yuritano. (2022). *Iklim Komunikasi Kompetensi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai* (Yuritano (Ed.)). CV. Azka Pustaka.

## ***CURRICULUM VITAE***



### **A. PERSONAL INFORMATION**

Full Name : Dila Kharisma Aprilia  
Gender : Perempuan  
Place and Date Birth : Tanjungpinang, 28 April 2000  
Citizen : Indonesia  
Age : 23 years old  
Religion : Islam  
Email : [Dila40263@gmail.com](mailto:Dila40263@gmail.com)  
Phone Number / WA : 0857-6746-9460

### **B. EDUCATION INFORMATION**

1. SD Negeri 003 Tanjungpinang Timur (Tahun 2011)
2. MTS Negeri Tanjungpinang (Tahun 2014)
3. SMA Negeri 4 Tanjungpinang (2017)
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (2023)