

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

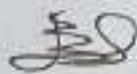
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (SI) dari mahasiswa:

Nama : Zeslita Paska R. Lumbanraja
NPM : 29520182
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir"

telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka esai's dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lissa Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (SI)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Dr. Ferry Panjaita, SE., M.Si



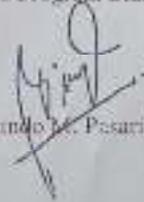
Dr. H. Hamenarung Sihombing, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Agus N. Sibarani, SE., M.M

Ketua Program Studi



Rotundo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Samosir merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam mengelola pertumbuhan ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengembangkan sektor Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), serta perindustrian dan perdagangan Kabupaten Samosir. Diskoperindag Kabupaten Samosir terlibat dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan program bantuan yaitu pendampingan UMKM, memberi pelatihan dan edukasi, pemberian bantuan dan subsidi, pengelolaan koperasi, dan pengembangan inovasi. Program yang dibuat Diskoperindag Kabupaten Samosir ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan usaha yang kondusif, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan secara keseluruhan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Kegiatan Diskoperindag Kabupaten Samosir tidak luput dari kinerja para pegawainya. Dalam peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan didasari perencanaan kinerja di tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku melalui perencanaan SDM ini diharapkan dapat memenuhi banyak tujuan organisasi.

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN NO 1/2013 tentang ketentuan pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS,

maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai.

Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Samosir setiap hari melakukan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dan nantinya akan diisi ke dalam sistem untuk mendapatkan hasil kinerja yang dituangkan dan diakumulasikan ke dalam bentuk poin seperti dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Samosir

| 2021 | | 2022 | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Januari | 1.500.125 | Januari | 1.034.173 |
| Februari | 1.525.235 | Februari | 1.047.427 |
| Maret | 1.220.200 | Maret | 878.925 |
| April | 1.378.120 | April | 957.290 |
| Mei | 1.362.189 | Mei | 982.518 |
| Juni | 1.339.495 | Juni | 1.074.252 |
| Juli | 1.479.149 | Juli | 946.926 |
| Agustus | 1.276.489 | Agustus | 827.683 |
| September | 1.386.112 | September | 839.158 |
| Oktober | 1.583.174 | Oktober | 884.195 |
| November | 1.361.275 | November | 903.180 |
| Desember | 1.498.137 | Desember | 915.379 |

Sumber: Bagian Kepegawaian Diskoperindag Kab. Samosir

Berdasarkan tabel kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Samosir mengalami naik-turun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah poin bulanan kinerja pegawai pada tahun 2021, rata-rata masih mencapai 1.200.000 poin. Tetapi pada tahun 2022, jumlah poin bulanan kinerja tidak ada yang mencapai 1.200.000 poin. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja dari tahun 2021 ke tahun 2022. Banyak

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah Disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Farida & Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Diskoperindag Kabupaten Samosir yaitu dengan Pak Hotman Sagala sebagai bagian kepegawaian mengatakan adapun beberapa aturan yang telah ditentukan di Diskoperindag Kabupaten Samosir adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja di Diskoperindag Kabupaten Samosir dimulai dari jam 08:00 WIB-12:00 WIB dan jam 14:00 WIB–17:00 WIB.
2. Pelaksanaan kegiatan kegiatan apel pagi sebelum jam 08:00 WIB pada hari Senin.
3. Penggunaan pakaian dinas pada saat jadwal yang sudah ditentukan.

Tabel 1.2 Rekap Absensi Pegawai Diskoperindag Kabupaten Samosir Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Pegawai | Keterangan Kehadiran | | | |
|--------------|----------------|----------------------|------|-----------|--------------|
| | | Absen | Izin | Terlambat | Pulang cepat |
| Januari | 45 | 5 | 10 | 22 | 16 |
| Februari | 45 | 2 | 12 | 18 | 15 |
| Maret | 45 | 1 | 9 | 15 | 15 |
| April | 45 | 2 | 11 | 16 | 12 |
| Mei | 45 | 3 | 10 | 17 | 10 |
| Juni | 46 | 2 | 15 | 14 | 12 |
| Juli | 46 | 2 | 14 | 19 | 17 |
| Agustus | 46 | 1 | 15 | 20 | 15 |
| Total | | 18 | 96 | 141 | 112 |

Sumber: Bagian Kepegawaian Diskoperindag Kab. Samosir

Berdasarkan tabel di atas dari 46 pegawai terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan pegawai Diskoperindag Kabupaten Samosir totalnya mencapai 18 pegawai. Pegawai yang terlambat masuk kerja totalnya ada 141 kali dan yang pulang cepat totalnya sebanyak 112 kali. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja pegawai Diskoperindag Kabupaten Samosir. Dilihat dari data rekap absensi pegawai Diskoperindag Kabupaten Samosir bahwa pegawai masih kurang disiplin dalam hal masuk kerja, terlambat masuk dan tidak absen pulang.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. Menurut Ahmad (2016:101) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan, meningkatkan dan mempertahankan kompetitif. Budaya organisasi yang baik tentunya akan menciptakan suasana kerja yang disukai oleh setiap pegawai sehingga pegawai akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berhubungan erat dengan nilai dan norma yang diberlakukan dalam organisasi yang dilaksanakan dan dijalankan oleh pegawai dengan baik dan dijadikan sebagai titik acuan.

Budaya organisasi memiliki gerakan yang penting dalam menaikkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat semua komponen organisasi, memiliki ciri-ciri, suntikan tenaga, motivator, dan dapat dijadikan panduan bagi anggota organisasi. Budaya organisasi juga dapat menjadi perekat yang mampu membentuk gerombolan organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat sebagai sebuah energi positif yang bisa membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Berikut ini yang menjadi budaya organisasi Diskoperindag Kabupaten Samosir:

Tabel 1.3 Budaya Organisasi Diskoperindag Kabupaten Samosir

| No | Prinsip | Keterangan |
|----|-------------------------|--|
| 1 | Kerja sama | Instansi menekankan pentingnya kerja sama sebagai tim dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi |
| 2 | Fleksibilitas | Siap beradaptasi dengan perubahan yang ada di instansi |
| 3 | Komunikasi yang efektif | Berbagi informasi dengan jelas dan terbuka |
| 4 | Inovasi | Instansi mendorong kreativitas dan ide-ide baru. |

Sumber: Bagian Kepegawaian Diskoperindag Kab. Samosir

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Samosir ini terbagi atas tiga unit yaitu:

1. Tenaga kerja
2. Bidang koperasi dan UMKM
3. Perindustrian dan perdagangan.

Ketiga unit ini diharapkan dapat bekerja sama dengan baik oleh instansi. Namun, beberapa pegawai kurang memahami nilai yang ada di organisasi yaitu sering terjadi kesenjangan komunikasi yang mengakibatkan ketidakselarasan diantara unit-unit. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan dalam pemahaman peran dan tanggungjawab masing-masing anggota tim.

Mengenai hal tersebut, kesadaran pegawai akan pentingnya budaya organisasi masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan. Disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor

yang mempengaruhinya, antara lain: inisiatif individual, toleransi, risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Tanjung (2017:28) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor perilaku seseorang. Pernyataan ini didukung oleh Shofwani & Hariyadi (2019: 53) mengemukakan motivasi sebagai daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dikuatkan oleh Siagian & Pranoto (2019: 274) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong pegawai dengan kerja lebih efektif dan seefisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk pegawai yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Dari data yang saya dapat dari kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir yaitu:

a. Gaji

Adalah pembayaran yang diberikan kepada PNS sebagai imbalan atas pekerjaan dan pengabdian mereka dalam layanan publik di instansi pemerintah. Gaji yang ada di Diskoperindag Kabupaten Samosir sekitar Rp.2.500.000-5.100.000

b. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tunjangan ini diberikan kepada PNS sebagai penghargaan atas kinerja dan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas-tugas negara. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS. TPP yang ada di Diskoperindag Kabupaten Samosir sekitar RP. 1.500.000-11.000.000

Menurut Kadarisman (2016:230) tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi, yang berarti akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kepuasan terhadap motivasi yang diterima dari seorang pegawai merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja pegawai tersebut. Artinya, semakin puas seorang pegawai terhadap motivasi yang diterimanya, maka akan semakin puas pegawai tersebut terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya ketidakpuasan terhadap motivasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Samosir.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang tercantum diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Diskoperindag Kabupaten Samosir.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Bagi Peneliti
Sebagai penambahan wawasan yang mendalam dan pemahaman teori khusus mengenai teori disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai.
 - 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, referensi, pemahaman, dan pertimbangan tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Diskoperindag Kabupaten Samosir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo & Marlina (2019: 24) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan pegawai dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan organisasi atas pencapaian tujuan organisasi. Menurut Tanjung & Zulhardi (2018: 204) Disiplin kerja merupakan sarana untuk memotivasi pegawai agar pekerjaan pegawai dapat berjalan lancar, sehingga diperlukan disiplin pegawai. Disiplin kerja untuk setiap pegawai dapat menaikkan persentase kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sunarsi (2018: 4) Disiplin kerja didefinisikan sebagai aktivitas mengolah dan mengatur serta merencanakan untuk penerapan standar keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut bertujuan mendorong pegawai untuk mematuhi semua aturan serta larangan sehingga pelanggaran dapat dikurangi.

Menurut Anwar, Qadri, & Kalsum (2018: 48) Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku menghormati, taat serta patuh pada aturan organisasi yang mengikat, secara tulisan ataupun tidak, yang dapat ditegakkan, yang tidak mencegah hukuman yang akan dijatuhkan. Menurut Shinta & Siagian (2020: 340) Disiplin kerja didefinisi sebagai alat yang dipakai semua atasan sebagai harapan berkomunikasi dengan pegawainya sedemikian rupa sehingga bersedia mengubah sikap untuk menaikkan tanggung jawab dan kemauan untuk mematuhi aturan dan standar dasar yang ada.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghargai serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Nazir (2019: 156) terdapat 2 bentuk disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin *preventive*

Disiplin *preventive* diartikan sebagai cara untuk memerintah pegawai dengan tujuan ikut serta patuh terhadap standar operasional pekerjaan yang digunakan.

2. Disiplin *corrective*

Disiplin *corrective* adalah cara untuk mengarahkan dan membimbing mereka untuk menaati aturan sesuai atas peraturan yang ada dalam organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ginting (2018: 132) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang memberikan contoh keteladanan pada pegawai
2. Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman organisasi
3. Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan
4. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi
5. Adanya perhatian yang diberikan organisasi kepada pegawai
6. Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Syarkani (2017 :369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Disiplin kerja yang baik terjadi pada saat pegawai datang tepat waktu secara terus menerus. Bukan hanya pada saat masuk kerja begitupun pada saat istirahat, pulang kerja dan pada saat di area kantor.

2. Menggunakan peralatan organisasi dengan baik.

Penggunaan peralatan organisasi dengan baik menandakan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan organisasi akan terhindar dari kerusakan.

3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang selalu melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk dari disiplin kerja.

4. Ketaatan aturan organisasi

Pegawai diharuskan menggunakan alat pengenal atau badge, baju seragam perusahaan, rapi dan bersih juga termasuk dari disiplin kerja.

2.1.5 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:355) Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Edikson,dkk (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Menurut Uha (2015 : 3), menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Schein (2015:118) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah. Menurut Robbins dan Coulter (2016:81) budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang baru yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Kicnicki dan Fugate (2016:32) budaya organisasi adalah

seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh pegawai Diskoperindag Samosir dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai.

2.1.6. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2016:131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat, berikut dimensi atau indikator dari budaya organisasi:

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan, penuh inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan.
3. Kepribadian
Anggota organisasi bersifat saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas mutu dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2014:108) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat terbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta pengembangan Budaya Organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pimpinan organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tertentu.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Karena kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling penting yang diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga untuk seseorang. Nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh

seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi tersebut.

6. Pewarisan

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan pada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau instansi pemerintah.

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.8 Manfaat Budaya Organisasi

Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai prestasi organisasi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2016:135) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan anggota sebuah identitas organisasi
2. Memfasilitasi komitmen bersama
3. Meningkatkan stabilitas system social
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka.

2.1.9 Pengertian Motivasi

Menurut Budi, Santoso (2017: 255) Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya. Menurut Siagian (2018: 5) Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama,

menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Menurut Herman (2017: 35) Motivasi didefinisikan sebagai faktor yang mendorong tindakan atau keinginan untuk membuat sesuatu yang dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk cara, sebagai langkah untuk mencapai dan membuat seseorang untuk memiliki perilaku dengan cara tertentu. Menurut Indriansyah (2019: 24) Motivasi diartikan sebagai proses langkah pertama bagi seseorang untuk mengambil tindakan karena keterbatasan fisik dan psikologis atau dengan pemahaman lainnya yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Alam (2019: 174) Motivasi adalah sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dalam membuat seseorang berusaha menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya. Penilaian dan perilaku itu dapat mendorong kekuatan untuk bertindak dalam pencapaian tujuan.

Dari pendapat teori para ahli sebelumnya, maka didapat kesimpulan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.10 .Karakteristik Motivasi

Beberapa karakteristik dari motivasi menurut teori Purwanto (2019: 65) ada 3, yaitu:

1. Usaha
Menunjukkan banyaknya semangat yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja.
2. Kemauan yang Besar
Salah satu karakteristik yang harus ada dalam motivasi yaitu adanya kemauan yang besar dalam melakukan sesuatu.
3. Arah
Harus adanya arah untuk tujuan pencapaian dalam bekerja.

2.1.11 Tujuan-Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi menurut teori dari Astuti & Lesmana (2018: 43) yaitu:

1. Meningkatkan motivasi kerja pekerja.
2. Meningkatkan kepuasan kerja pekerja.
3. Meningkatkan output produksi kerja pekerja.
4. Menjaga loyalitas pekerja.
5. Meningkatkan tingkat disiplin pekerja.
6. Membantu pengadaan pekerja yang efektif.
7. Membuat tempat dan suasana bekerja yang nyaman.
8. Meningkatkan tingkat kreativitas dan keikutsertaan pekerja.
9. Meningkatkan tingkat kemakmuran pekerja.
10. Mempererat tanggung jawaban pekerja dengan kewajibannya.

2.1.12 Indikator Motivasi

Menurut Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, & Irdiana (2018: 189) indikator motivasi terdiri dari:

1. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
Harapan untuk mengontrol atau memantau pegawai lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)
Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama pegawai.
3. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)
Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan efisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

2.1.13 Pengertian Kinerja

Menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai

oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.

Deslar (2015:41) kinerja adalah prestasi kerja dengan perbandingan hasil kerja dengan standar yang diterapkan oleh organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku seseorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggungjawabnya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Roziqin (2016:11) bahwa kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil dari proses bekerja setiap hari pegawai yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Sinambela (2016:481) kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. *Performa* atau kinerja adalah hasil dari suatu proses, kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu periode waktu tertentu dengan perwujudan perilaku seseorang tersebut untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.14 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.15 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut teori dari Ginting (2018: 133), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Lingkungan Kerja
3. Rekan Kerja
4. Perusahaan
5. Kompensasi
6. Kepemimpinan

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar

variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Metode Penelitian | Hasil penelitian |
|----|----------------------------|--|---|-------------------|---|
| 1 | Almi Zandria Alisna (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada badan keuangan Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat | Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y) | Kuantitatif | 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. 2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. |
| 2 | Natasya Primananda (2015) | Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan | Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja pegawai (Y) | Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan |
| 3 | Asnah B. Sibarani (2020) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas | Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) | Kuantitatif | Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Metode Penelitian | Hasil penelitian |
|----|----------------------------|---|--|-------------------|---|
| | | Perhubungan Kabupaten Deli Serdang | | | Kabupaten Deli Serdang |
| 4 | Etty Siswat (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Illir | Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) | Kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Illir 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Illir 3) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Illir |
| 5 | Retno Ummi Purwanti (2016) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar | Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar |

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sunarsi (2018: 4) Disiplin kerja didefinisikan sebagai aktivitas mengolah dan mengatur serta merencanakan untuk penerapan standar keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut bertujuan mendorong pegawai untuk mematuhi semua aturan serta larangan sehingga pelanggaran dapat dikurangi. Anwar, Qadri, & Kalsum (2018: 48) Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku menghormati, taat serta patuh pada aturan organisasi yang mengikat, secara tulisan ataupun tidak, yang dapat ditegakkan, yang tidak mencegah hukuman yang akan dijatuhkan. Disiplin kerja sangat penting dalam instansi apapun untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran perencanaan setiap tugas. Menaati peraturan instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dicapai. Hasil penelitian Natasya Primananda (2015); Asnah B. Sibarani (2020); Ety Siswat (2017); Retno Umami Purwanti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Uha (2015: 3), menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Edikson,dkk (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja pegawainya. Hasil penelitian Almi Zandria Alisna (2021); Natasya Primananda (2015); Ety Siswat (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

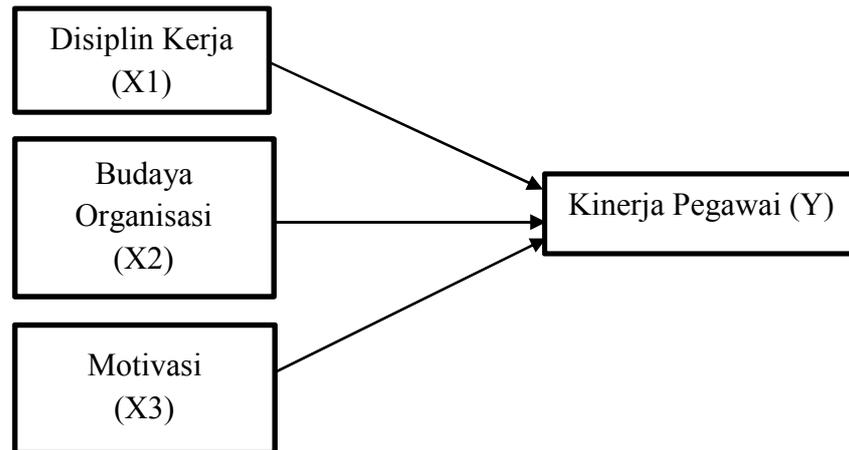
2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Menurut Herman (2017: 35) Motivasi didefinisikan sebagai faktor yang mendorong tindakan atau keinginan untuk membuat sesuatu yang dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk cara, sebagai langkah untuk mencapai dan membuat seseorang untuk memiliki perilaku dengan cara tertentu. Budi, Santoso (2017: 255) Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya. Oleh karena itu, motivasi menjadi kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Asnah B. Sibarani (2020); Retno Ummi Purwanti (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4 Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Bepikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang teruji melalui analisis data empiris sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Samosir.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Samosir.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Samosir.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang meneliti sampel serta analisis data bersifat statistic untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif dipilih karena pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan akan diolah melalui aplikasi SPSS.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Samosir jln.Parbaba Dolok, Kec.Pangururan Kab.Samosir,Sumatera Utara 22395. Waktu yang digunakan dimulai pada bulan November 2023.

3.3 Populasi dan Sampel.

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Usman (2016:182) populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 46 orang yang terdiri dari seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada Di Diskoperindag Kabupaten Samosir.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian populasi (Sebagian/wakil populasi yang diteliti). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:85) yang mengatakan

bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”.

3.4 Data dan Teknik Pengambilan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden yaitu seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Samosir.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, jurnal-jurnal, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini melalui empat metode yakni observasi, wawancara, kuesioner/angket, dan dokumentasi. Metode-metode tersebut diaplikasikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses dimana peneliti melakukan pengamatan dan mencatat atas informasi apa saja yang mereka saksikan selama melakukan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit/kecil Sugiyono (2017: 137). Penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman

wawancara yang digunakan hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan Sugiyono (2017: 140).

3. Angket/Kuisoner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pernyataan yang sudah disusun secara cermat dengan jenis pertanyaan tertutup. Menurut Suliyanto (2018) kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan terbuka atau tertutup, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini disajikan tabel mengenai indikator variabel penelitian:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

| No | Nama Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Skala |
|----|------------------------|--|---|--------|
| 1 | Disiplin Kerja(X1) | Disiplin kerja adalah perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan pegawai dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan organisasi atas pencapaian tujuan organisasi. Prasetyo & Marlina (2019: 24) | 1.Ketepatan waktu 2.Menggunakan peralatan organisasi dengan baik 3.Memiliki tanggung jawab yang tinggi 4.ketaatan aturan organisasi Syarkani (2017:369) | Likert |
| 2 | Budaya Organisasi (X2) | Budaya Organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Edikson,dkk (2016:120) | 1.Kesadaran diri 2.Keagresifan 3.Kepribadian 4.Performa 5.Orientasi tim Edison, dkk (2016:131) | Likert |
| 3 | Motivasi (X3) | Motivasi adalah sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat | 1. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for power</i>) | Likert |

| No | Nama Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Skala |
|----|---------------------|--|--|--------|
| | | pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya. Budi, Santoso (2017: 255) | 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for affiliation</i>) 3. Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for achievement</i>) Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, & Irdiana (2018: 189) | |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | Menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. | 1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja sama Berdasarkan dari Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 pasal 1:10 tentang Kinerja Pegawai | Likert |

3.6 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dari indikator tersebut diturunkan lagi menjadi item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2017: 134). Menurut Ghozali (2018: 45) skala yang sering digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 2 Skala Likert

| No | Kriteria | Skor |
|----|--------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |

| | | |
|---|---------------------------|---|
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid. Valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika instrumen benar atau valid maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Kriteria uji validitas:

- a. Bila nilai Signifikan (Sig) < 0.05, maka pernyataan dikatakan valid
- b. Bila nilai Signifikan (Sig) > 0.05, maka pernyataan dikatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013), uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas:

- a. Bila koefisien Cronbach Alpha yang $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas.
- b. Bila koefisien Cronbach Alpha yang $\leq 0,70$ menunjukkan tidak reliabilitas.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

normal dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai Signifikan (Sig) < 0.05 berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Apabila nilai Signifikan (Sig) $> 0,05$ berarti distribusi sampel adalah normal

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolonieritas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$), toleransi > 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji spearman rho. Heteroskedastisitas dapat dijelaskan melalui koefisien signifikansi. Bila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berlaku pula sebaliknya.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui perhitungan nilai minimum, nilai maksimum, dan perhitungan penyebaran data melalui rata-rata, standar deviasi Sugiyono (2013).

b. $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen Budaya organisasi terhadap variabel Kinerja pegawai.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen Budaya organisasi terhadap variabel Kinerja pegawai.

c. $H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen Motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai.

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen Motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja pegawai);

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja pegawai).

3.11 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Apabila koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

