

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola instansi. Keunggulan teknologi yang tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu instansi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan instansi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 24 Undang-undang Republik Indonesia nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah yang mengatakan bahwa 'kecamatan atau yang sering disebut sebagai bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat'. Pemerintah Kecamatan adalah perangkat daerah dan perpanjangan tangan pemerintah kota. Kecamatan merupakan instansi yang langsung melayani dan melaksanakan sebagian wewenang walikota untuk menangani urusan otonomi daerah. Pemerintahkecamatan dituntut untuk kreatif, inovatif, dan aspiratif khususnya pada pelayanan umum.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

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, seperti dikemukakan Mangkunegara dalam Yohania (2014) bahwa ada dua tujuan pokoknya yaitu: 1) Membantu menentukan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesepakatan kerja yang sama pada karyawan dan tujuan tindakan afirmatif; dan 2) Melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif SDM dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang keefektifan 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 bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 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. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Dalam hal ini tentunya ketepatan waktu penting bagi kinerja pegawai kantor Camat Medan Timur, karena pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, tidak keluar dari sasaran dan hasil kinerja sesuai yang diharapkan. Maka semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja kariawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu dari banyak faktor tersebut

adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin kerja maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Berikut ini adalah Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur.

Adapun unsur-unsur penilaian kerja Kantor Camat Kecamatan Medan Timur, yaitu orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, kerjasama, kepemimpinan. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat
Medan Timur Tahun 2021-2022

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022	Keterangan
Orientasi Pelayanan	82,58	83,24	Tingkat kinerja : Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Inisiatif Kerja	82,26	81,39	
Komitmen	82,33	81,59	
Disiplin	82,28	79,49	
Kerjasama	82,53	81,53	
Rata-rata	82,39	81,44	
SKP	91,77	83,24	

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Medan Timur, 2023

Data tabel 1.1 memperlihatkan bahwa satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2022 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa tingkat pelayanan terhadap publik semakin baik. Orientasi pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, antara lain meliputi: masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama unsur disiplin pada tahun 2022 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2021. karena proses kerja yang baik harus terlaksananya tugas dan fungsi masing-masing pegawai misalnya seperti taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih meningkatkan kinerjanya supaya lebih baik lagi.

Dengan demikian organisasi harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada instansi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dalam pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Kantor Camat Medan Timur memiliki pengaruh terhadap tujuan pelaksanaan tujuan organisasi itu, seperti untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama- sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Berikut ini adalah data absensi yang dapat mencerminkan kedisiplinan pegawai setiap bulannya pada Kantor Camat Medan Timur pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.2
Absensi Pegawai
Kantor Camat Kecamatan Medan Timur
(Januari – Desember 2022)

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan ketidakhadiran			Jumlah
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	30	-	8	2	10
2	Februari	30	-	10	1	11
3	Maret	30	3	5	1	9
4	April	30	4	8	-	12
5	Mei	30	4	7	-	11
6	Juni	30	6	9	1	16
7	Juli	30	4	9	1	14
8	Agustus	30	2	5	1	8
9	September	30	4	9	2	15
10	Oktober	30	1	7	1	9
11	November	30	3	3	4	10
12	Desember	30	5	8	-	13

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Medan Timur, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Camat Medan Timur memiliki tingkat absensi yang beragam. Dimana tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan Juni. Tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti izin yang paling banyak dalam satu bulan adalah bulan Februari sekitar 10 orang sementara yang sakit paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan Juni dan tanpa keterangan paling banyak adalah bulan November sekitar 4 orang. Karena proses kerja yang baik harus terlaksananya tugas dan fungsi masing-masing pegawai misalnya seperti taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih meningkatkan kinerjanya supaya lebih baik lagi.

Secara tidak sadar tiap-tiap orang yang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawasan yang dapat mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi atau karyawan pegawai tidak boleh bertentangan dengan aturan yang sudah ditetapkan didalam organisasi seperti isi maklumat pelayanan tertulis di Kantor Camat Medan Timur adalah pertama memberikan sanksi dan menindak tegas aparat yang merugikan masyarakat dalam memberikan pelayanan, kedua memberikan pelayanan terbaik bagi anda dengan sepenuh hati, ketiga bersikap ramah, sopan, dan santun dalam memberikan pelayanan, keempat, siap menanggapi segala keluhan serta ketidak puasan atas pelayanan kami.

Kantor Camat Medan Timur sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah Kota Medan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Kantor Kecamatan Medan Timur dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat.

Adapun jenis pelayanan yang ada pada Kantor Camat Medan Timur adalah Bidang Pemerintahan terdiri atas Pelayanan KTP baik WNA atau WNI dan KK, Bidang Pembangunan adalah pelayanan IMB dan surat kererangan tanah, Bidang Umum adalah pelayanan surat keterangan ahli waris, surat keterangan kelahiran, dan surat keterangan kematian. KTP yang diterima oleh masyarakat belum sepenuhnya memuaskan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat terkait waktu penyelesaian KTP yang kurang jelas sehingga menyulitkan masyarakat.

Pada dasarnya penelitian tentang pelaksanaan layanan publik ini penting untuk dilakukan, dikarenakan masyarakat sebagai customer service belum merasa puas dari segi waktu dan mutu pelayanan yang selama ini diberikan.

Adapun fakta-fakta di lapangan terkait budaya organisasi dapat dilihat pada program Walikota Medan yaitu kolaborasi Medan Berkah, diantaranya penanganan pada bidang kesehatan, penanganan infrastruktur, penanganan banjir, kebersihan dan pembenahan kawasan heritage sekaligus pemberdayaan UMKM. Lima program Pemko Medan ini yang dibahas oleh Walikota Medan dalam rapat konsolidasi percepatan pelaksanaan agenda pembangunan Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Raymundus / Wayan Ray (2015) menemukan hasil hasil penelitan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Kelapa Gading di Jakarta Utara. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai kantor camat Maro Sebo Ilir yang dilakukan oleh Etty Siswat (2017).

Berdasarkan data diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Camat Medan Timur dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor camat Medan Timur ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Medan Timur ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Medan Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

2. Bagi Kantor Camat Medan Timur

Dapat menjadi evaluasi dan membantu dalam memahami disiplin

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

4. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan khususnya dalam disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Berdasarkan dari Huseno, T. (2016:86) kinerja pegawai adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikutnya dijelaskan dari Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020:9) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Asnawi, M. A. (2019:9) kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu, hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja. Berdasarkan dari pendapat Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang mereflesikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah faktor utama dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih atas sumber daya manusia yang ada didalam satu organisasi Menurut Sedarmayanti

(2017) mengemukakan bahwa "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa menguji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Melalui penilaian kinerja terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Penyesuaian kompensasi melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
4. Keputusan promosi dan demosi.
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut adalah faktor-faktor kinerja pegawai yang dijelaskan Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kemampuan
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya pegawai yang memiliki kecerdasan dan keterampilan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

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 menyelaraskan 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.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang di capai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang di capai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya orang mendengar perkataan disiplin kerja, mereka cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih dari pada hukuman.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Rivai (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:96) menyatakan bahwa “Disiplin korektif adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hamali (2018:214) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan dan perilaku”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya memiliki kondisi antara

keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2017:89) menyatakan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan, ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

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

3. Ketaatan pada standar kerja

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

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dan disiplin kerja karyawan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan karyawan bagaimana mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Berikut budaya organisasi menurut para ahli. Menurut Afandi, (2018:97 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. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk.

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi menurut Tika (2014) adalah sebagai berikut;

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. Dengan perilaku inilah memudahkan untuk menggapai tujuan organisasi.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi dan tidak boleh memaksakan para anggota lainnya mempercayai keyakinannya

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Masalah-masalah sering muncul dalam organisasi dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi

5. Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai-nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi tersebut.

7. Penyesuaian

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi. Sehingga pola interaksi didalam

organisasi akan membentuk suatu kebiasaan bersama dan semakin mudah menciptakan suatu hubungan antar karyawan dan semakin mudah menggapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012:173) : “Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak berdampak, 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 yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya adalah kesadaran anggota organisasi, pimpinan yang senantiasa memberikan pengarahan pekerjaan anggota organisasi di bawah bimbingannya, disertai pengawasan yang baik, menciptakan kerjasama yang harmonis dan komunikasi yang lancar serta memberi penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi akan berpengaruh terhadap pembuatan program kerja yang baik, pelaksanaan terhadap tugas pokok, pengelolaan administrasi yang rapi maka akan tercipta suasana yang kondusif dan mempermudah pengevaluasian setiap program kerja dan membuat laporan pekerjaan.

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang secara intensif dan juga merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter maupun cara seseorang untuk mengambil sikap baik di dalam sebuah organisasi maupun di dalam masyarakat. Budaya organisasi adalah keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai dalam melaksanakan kerjanya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di atas adalah pemimpin dalam mengarahkan serta memotivasi pegawai, kesadaran anggota atau pegawai, komunikasi antar para pegawai, dan cara pegawai bersikap di dalam organisasi.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko.
Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja.
Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang

baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Adapun menurut Robbins dan Judge (2013:512) berikut adalah karakteristiknya:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Berorientasi kepada manusia.

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang didalam organisasi.

4. Berorientasi kepada hasil.

Manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

5. Berorientasi tim.

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.

6. Agresifitas

Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif.

7. Stabilitas

Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa indikator yang akan digunakan pada budaya organisasi adalah diantaranya

dapat berorientasi terhadap hasil kerja yang dicapai, tegasnya dalam bersikap dan memiliki kebutuhan akan rasa aman.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam 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

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan penelitian ini dapat diperkuat melalui kajian- kajian dari jurnal penelitian sebelumnya yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raymundus / Wayan Ray (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara	Sebuah analisis parsial dari hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja urusan petugas sipil. Sedangkan hasil analisis secara simultan diperoleh bahwa semua tes berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PNS.
2	Etty Siswat (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir	Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kantor pimpinan Kecamatan Maro Sebo Ilir. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PNS di Kantor Camat Maro Sebo Ilir. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

3	Leo Addy Chandra (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat	Dari hasil analisis menggunakan Regresi Sederhana, diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti yaitu di duga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai..
4	Astutik, M. (2016).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang meningkat seiring dengan disiplin kerja. Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai meningkat jika didukung dengan organisasi yang lebih baik
5	Primananda, N., & Djastuti, I. (2015).	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		Daerah Pekalongan.	
--	--	-----------------------	--

2.5 Kerangka Berfikir

Penelitian ini mengangkat ‘‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai kantor Camat Kecamatan Medan Timur dalam studi ini penulis akan menganalisis hubungan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kineja pegawai.

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017:193) menyatakan ‘‘Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, dan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut’’. Raymundus / Wayan Ray (2015) Dalam hasil penelitiannya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Kelapa Gading di Jakarta Utara’’. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri pegawai, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan hasil kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi Disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersamadengan organisasi. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Budaya organisasi yang ada di Kantor Camat

Kecamatan Medan Timur merupakan sebuah sistem yang mempunyai makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Etty Siswat (2017), Leo Addy Chandra (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

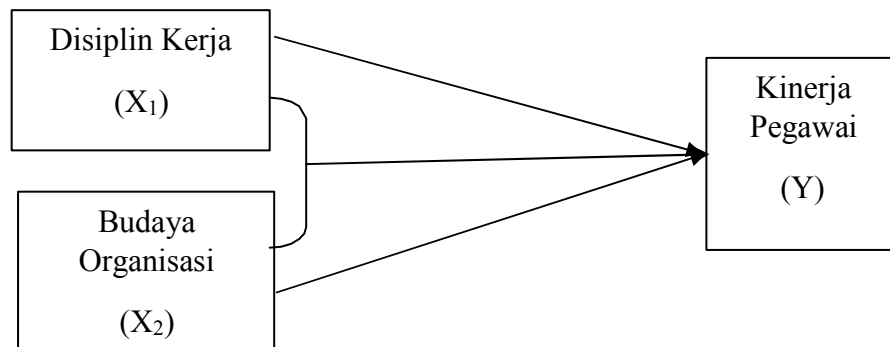
2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur

Disiplin kerja dan budaya organisasi adalah satu kesatuan yang harus dimiliki oleh suatu instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan baik disiplin kerja maupun budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Menurut Raditya (2016:40) “Disiplin kerja yang tinggi dan dukungan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai”.

Hal tersebut diperkuat oleh Raymundus/Wayan Ray (2015) dan Astutik, M. (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan ini dapat digambarkan secara sederhana melalui kerangka berfikir tersebut pada gambar berikut ini.

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Timur.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Timur.
3. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Timur.

BAB III METODE

PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data, penelitian juga menggunakan statistik inferens/dunt, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi pada statistik inferensial terdapat statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Medan Timur yang beralamat di Jl.HM. Said No.1 Medan. Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Juli 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jasa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh PNS di kantor Camat Medan Timur yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Maka dari hal tersebut adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di kantor camat Medan Timur yang berjumlah 30 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi adalah kegiatan mengamati suatu objek secara langsung dan dekat untuk memperoleh informasi yang tepat tentangnya.
2. Wawancara yang dimaksud yaitu wawancara non struktur dan dilakukan dengan berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.
3. Kuesioner angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atas pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi yang responden serta untuk mengetahui mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditemukan sebelumnya.

3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X ₁)	disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi	Likert

	<p>untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai (2013)</p>	<p>5. Bekerja etis (Rivai 2013)</p>	
<p>Budaya Organisasi (X₂)</p>	<p>Budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan 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 berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.</p> <p>Afandi, (2018:97)</p>	<p>1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan . Pelaksanaan</p> <p>(Afandi 2018)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.</p>	<p>1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja sama Berdasarkan dari Peraturan Pemerintah No30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Tentang Kinerja Pegawai.</p>	<p>Likert</p>

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2016

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikan $\alpha=0,05$.

Sebagian dasar pengambilan keputusan yang akan dilakukannya oleh peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka variabel tersebut valid.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,6$ kurang handalnya instrumen. Selain itu *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono(2016) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan memperhatikan *Asymp.Sig (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau yang disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED

dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melihat ada pola tertentu yang teratur, Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu y yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah mutikolinieritas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti jika peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan untuk populasi

Dalam statistik deskriptif dapat digunakan untuk mencari hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.9.2 Metode Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

$$\check{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

\check{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Budaya Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Budaya organisasi

e = Tingkat Kesalahan (error of term)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap “Pengaruh Disiplin Kerja(X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur. Terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat dan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X_1 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dan untuk menguji pengaruh yang terjadi antara variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Dalam uji t dilakukan pengujian sendiri-sendiri antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan dengan derajat kebebasan $(df) = (n-k)$.

Dengan penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel

terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Medan Timur.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

Apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

Apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

b. Variabel Budaya Organisasi

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

Apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

Apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor camat Medan Timur.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikatnya.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_1 : diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ :Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Medan Timur

H₁ :Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Medan Timur.

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan variasi atau keragaman variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penentuan nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah dengan nilai berkisar 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Pernyataan tersebut memiliki arti bahwa koefisien determinasi yang kecil memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variasi yang terdapat dalam variabel tidak bebas terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel bebas memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk menentukan variabel tidak bebasnya.