

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT**

**NURLINA
46 171 040 32**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR TAHUN
2019**

HALAMAN PENERIMAAN

Padahari /tanggal :

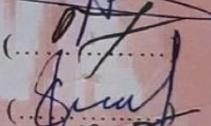
Tesisatasnama : NURLINA

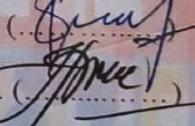
Nim : 4617104032

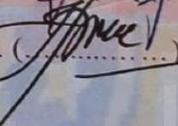
Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Chahyono, S.E., M.Si. (...)

Sekretaris : Dr. Miah Said, S.E., M.Si. (...)

AnggotaPenguji : 1. Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si. (...)

2. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si. (...)

Makassar, 29 Februari 2020

Direktur



Prof. Dr. H. Batara Surya, S.T., M.Si
NIDN: 0913017402

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi
Sulawesi Barat

Nama : NURLINA

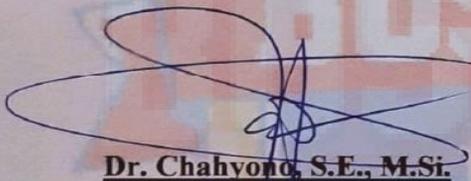
Nim : 4617104032

Program Studi : Manajemen

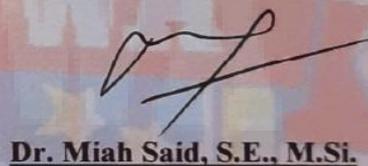
**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Cahyono, S.E., M.Si.

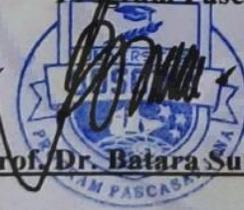
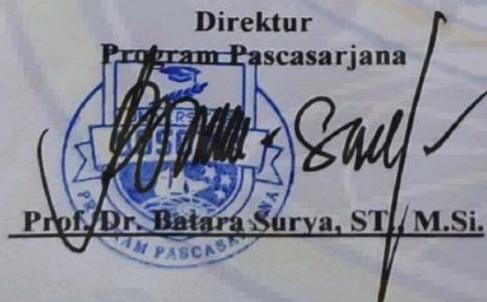


Dr. Miah Said, S.E., M.Si.

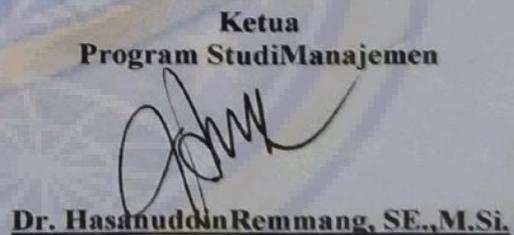
Mengetahui

**Direktur
Program Pascasarjana**

**Ketua
Program Studi Manajemen**



Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si.



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademi disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan dalam pustaka.

Makassar, 29 Februari 2020



Nurlina

ABSTRAK

NURLINA. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *(dibimbing oleh Chayono dan Miah Said)*

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai Setda Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga hipotesis yaitu hipotesis pertama menjelaskan kontribusi disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,144. Hipotesis kedua menunjukkan kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,155. Selanjutnya hipotesis ketiga kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,200, yang artinya disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 20%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
b. Pengorganisasian (organizing).....	17
c. Pengarahan (directing).....	20
d. Pengawasan (controlling)	20
2. Disiplin Kerja.....	23
a. Fungsi Disiplin Kerja.....	23
b. Tujuan Disiplin Kerja	24
c. Pendekatan Disiplin Kerja	25
d. Unsur-Unsur Disiplin	26
e. Macam-Macam Disiplin Kerja	27

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
g. Indikator Disiplin Kerja.....	32
3. Budaya Organisasi	33
a. Fungsi Budaya Organisasi	35
b. Indikator Budaya Organisasi	35
c. Proses Penciptaan Budaya Organisasi.....	36
4. Kinerja Pegawai.....	36
a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	37
b. Indikator Kinerja Pegawai	37
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pikir	41
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Variabel Penelitian.....	46
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Teknik pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisis Data	47
H. Definisi Oprasional	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
1. Sejarah Kabupaten Mamuju.....	52
2. Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	56
3. Keadaan Penduduk	60
4. Lapangan Kerja.....	62
5. Pendidikan	62
6. Kantor Sekertariat Daerah	64
B. Hasil Pengujian Hipotesis	65
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	65
2. Analisis Deskriptif Variabel	72
3. Pengujian Hipotesis	79
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	83
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas
2. Daftar Angket Penelitian
3. Hasil Uji Validitas Instrumen
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
5. Hasil Uji Karakteristik Responden
6. Hasil Uji Deskriptif
7. Hasil Uji Kategorisasi
8. Hasil Uji Normalitas
9. Hasil Uji Linieritas
10. Hasil Uji Multikolinieritas
11. Hasil Uji Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

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

Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (Hessel Nogi, 2005).

Simamora (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja dinilai dari kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar- besarnya.

Penelitian Rusda dan Silalahi (2015), Prawatya dan Raharjo (2012), Ray (2015) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja operator yang merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang operator dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu terdiri dari disiplin kerja dan budaya organisasi. Sedangkan penelitian Liana dan Irawati (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sementara itu penelitian Fitria dkk (2014) dan Nikpour (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dari berbeagai penelitian tersebut peneliti mencoba untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan

budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik. (Prawatya dan Raharjo, 2012).

Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan

selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders, and characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Siagian, 2008).

Menurut Sobirin (2007) budaya organisasi mempunyai dua fungsi yaitu fungsi integrasi internal dan adaptasi eksternal. Secara internal, budaya organisasi adalah karakter organisasi yang membingkai para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Semakin identitas organisasi di share oleh sebagian besar anggota organisasi semakin tegas pula identitas organisasi, semakin anggota-anggota organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bersangkutan dan semakin tampak perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan fungsi adaptasi eksternal budaya organisasi adalah memungkinkan organisasi bisa beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Meski identitas organisasi dibangun dan dipahami secara internal oleh orang-orang dalam organisasi, tujuan pembangunannya budaya sekedar agar orang-orang dalam organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tetapi juga agar orang luar mau melakukan hal yang sama.

Salah satu instansi publik yang melayani masyarakat Sulawesi barat yakni Sekretariat Daerah (Setda) provinsi Sulawesi Barat. Salah satu faktor utama yang

menentukan kinerja pelayanan publik adalah kinerja pegawai. Hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2016 belum disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Namun dapat disajikan dalam laporan ini bahwa hasil Penilaian tahun 2014 memperoleh predikat C dengan nilai 50,23. Sedangkan di tahun 2015 telah mencapai predikat CC dengan nilai 44,65 ini berarti mengalami peningkatan sebesar 5,58 dibandingkan dengan tahun 2014. Hasil penilaian ini mencerminkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Penilaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerja, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Provinsi Sulawesi barat menunjukkan hasil yang cukup memadai namun masih memerlukan banyak perbaikan. Adapun rincian hasil penilaian dari tahun 2011 - 2015 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kinerja dari Tahun 2011-2015

NO	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun				
			2011	2012	2013	2014	2015
1	Perencanaan Kinerja	35	10,13	11,67	8,81	15,28	17,71

		rja		0 1 8	0 1 7	0 1 8				
1	Meningkatkan kapasitas kelembagaan untuk perwujudan pemerintah yang akuntabel dan modern	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	N/A	100	-	memuaskan	-
2	Meningkatnya kualitas kompetensi ASN untuk perwujudan pemerintah yang terpercaya	Persenta ASN yang menduduki jabatan sesuai	50	114	504	114	100		memuaskan	Memuaskan

		deng an kom pete nsi								
--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) Provinsi Sulawesi barat tahun 2018

Data ini menunjukkan bahwa bahwa dalam dua tahun terakhir yakni 2017 dan 2018 perbaikan kinerja birokrasi di Sulawesi barat sudah memuaskan. Namun dalam hal peningkatan kapasitas kelembagaan ditahun 2018 gagal mendapatkan predikat WTP. Hal ini menandakan bahwa ada penurunan kinerja instansi pemerintah yang ada di Sulawesi barat. Tentu didalamnya termasuk kinerja sekretariat daerah (setda) Provinsi Sulawesi Barat.

Adapun berdasarkan data deputy Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan III KemenPAN RB, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) 2018 untuk Sulawesi Barat dinilai masih rendah. Dari 12 provinsi yang berada di wilayah pengawasan III, Sulbar hanya memperoleh poin CC dengan nilai 56,84.

Sementara itu, kinerja Sekretariat daerah provinsi Sulawesi Barat dijelaskan oleh sekretaris daerah, Muhammad Idris DP yang dimuat di tribun timur.com tanggal 29/11/2018. Menurutnya kala saya ditanya evaluasinya, masih dini kalau saya katakan buruk. Tapi saya melihat sangat banyak yang harus di benahi. Kita akan tekankan kepada ASN untuk tidak lagi mengulangi kesalahan-kesalahan. Utamanya

soal kedisiplinan. Rendahnya kinerja instansi pemerintah ini tidak lepas dari kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang ada didalamnya.

Berdasarkan data LkjIP, data deputy Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan III KemenPAN RB dan penegasan sekretaris daerah Provinsi Sulawesi Barat tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian terkait Pengaruh disiplin kerja Dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

2. Mengetahui dan mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Pemerintah
 - a. Informasi untuk Gubernur dan Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat selaku pimpinan tertinggi dan juga untuk para pimpinan/pejabat struktural dan fungsional di lingkungan tersebut
 - b. Meningkatkan mutu, kinerja pegawai dan kualitas layanan yang akan disampaikan oleh pegawai kepada masyarakat di Provinsi Sulawesi Barat
 - c. Sebagai bahan informasi untuk lebih meningkatkan dan memicu peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja institusi tersebut
2. Bagi Masyarakat dan Lembaga Ilmu Pengetahuan
 - a. Sumbangan pustaka ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia
 - b. Bahan referensi untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia
3. Bagi Penulis, yaitu menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti secara teori maupun aplikasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

Pada bagian ini penulis menguraikan konsep dan teori yang mendasari penelitian ini sehingga menjadi landasan penulis memahami tema penelitian. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sekretariat daerah provinsi Sulawesi Barat, akan dibangun dari beberapa konsep dan teori yaitu : konsep manajemen sumber daya manusia, konsep disiplin kerja, dan konsep budaya organisasi serta konsep kinerja pegawai.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan

tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Islam sebagai suatu sistem hidup yang sempurna tentu saja memiliki konsep pemikiran tentang manajemen. Kesalahan kebanyakan dari kaum muslimin dalam memahami konsep manajemen dari sudut pandang Islam adalah karena masih mencampuradukan antara ilmu manajemen yang bersifat teknis (uslub) dengan manajemen sebagai aktivitas. Kerancuan ini akan mengakibatkan kaum muslimin susah membedakan mana yang boleh diambil dari perkembangan ilmu manajemen saat ini dan mana yang tidak.

Menurut Didin dan Hendri dalam buku mereka Manajemen Syariah dalam Praktik, Manajemen bisa dikatakan telah memenuhi syariah apabila:

- a. Manajemen ini mementingkan perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan.
- b. Manajemen syariah perlu adanya struktur organisasi.
- c. Manajemen syariah membahas soal sistem. Sistem ini disusun agar perilaku pelaku di dalamnya berjalan dengan baik. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan kontrol, Islam pun telah mengajarkan jauh sebelum adanya konsep itu lahir, yang dipelajari sebagai manajemen Barat.

Peran syariah Islam dalam ilmu manajemen adalah pada cara pandang dalam implementasi manajemen tersebut. Di mana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara' (syariat Islam). Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengontrolan (*controlling*)

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo. Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yaitu sebagai fungsi manajemen dan fungsi operasional.

a) Fungsi manajemen

Fungsi manajemen terdiri dari:

1) Perencanaan (*Planning*)

a) Pengertian Perencanaan (*Planning*)

Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

b) Proses Perencanaan

Proses perencanaan berisi langkah-langkah:

- 1) Menentukan tujuan perencanaan;
- 2) Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan;
- 3) Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang;
- 4) Mengidentifikasi cara untuk mencapai tujuan; dan
- 5) Mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.

c) Elemen Perencanaan

Perencanaan terdiri atas dua elemen penting, yaitu sasaran (*goals*) dan rencana (*plan*).

- 1) Sasaran yaitu hal yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Sasaran sering pula disebut tujuan. Sasaran memandu manajemen membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengukur suatu pekerjaan.

- 2) Rencana adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting lainnya. Rencana dibagi berdasarkan cakupan, jangka waktu, kekhususan, dan frekuensi penggunaannya.

d) Unsur-unsur Perencanaan

Suatu perencanaan yang baik harus menjawab enam pertanyaan yang tercakup dalam unsur-unsur perencanaan yaitu:

- 1) Tindakan apa yang harus dikerjakan, yaitu mengidentifikasi segala sesuatu yang akan dilakukan;
- 2) Apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan, yaitu merumuskan faktor-faktor penyebab dalam melakukan tindakan;
- 3) Tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan tempat atau lokasi;
- 4) Kapan tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan tindakan;
- 5) Siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, yaitu menentukan pelaku yang akan melakukan tindakan; dan
- 6) Bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut, yaitu menentukan metode pelaksanaan tindakan.

e) Perencanaan

Rencana-rencana dapat diklasifikasikan menjadi:

- 1) Rencana pengembangan. Rencana-rencana tersebut menunjukkan arah (secara grafis) tujuan dari lembaga atau perusahaan;
- 2) Rencana laba. Jenis rencana ini biasanya difokuskan kepada laba per produk atau sekelompok produk yang diarahkan oleh manajer. Maka seluruh rencana berusaha menekan pengeluaran supaya dapat mencapai laba secara maksimal;

3) Rencana pemakai. Rencana tersebut dapat menjawab pertanyaan sekitar cara memasarkan suatu produk tertentu atau memasuki pasaran dengan cara yang lebih baik; dan

4) Rencana anggota-anggota manajemen. Rencana yang dirumuskan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan anggota-anggota manajemen menjadi lebih unggul.

f) Tipe-tipe Perencanaan

Tipe-tipe perencanaan terinci sebagai berikut:

1) Perencanaan jangka panjang (Short Range Plans), jangka waktu 5 tahun atau lebih;

2) Perencanaan jangka pendek (Long Range Plans), jangka waktu 1 sampai dengan 2 tahun;

3) Perencanaan strategi, yaitu kebutuhan jangka panjang dan menentukan komprehensif yang telah diarahkan;

4) Perencanaan operasional, kebutuhan apa saja yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan perencanaan strategi untuk mencapai tujuan strategi tersebut;

5) Perencanaan tetap, digunakan untuk kegiatan yang terjadi berulang kali (terus-menerus); dan

6) Perencanaan sekali pakai, digunakan hanya sekali untuk situasi yang unik.

g) Dasar-dasar Perencanaan yang Baik

Dasar-dasar perencanaan yang baik meliputi:

1) Forecasting, proses pembuatan asumsi-asumsi tentang apa yang akan terjadi pada masa yang akan datang;

- 2) Penggunaan skenario, meliputi penentuan beberapa alternatif skenario masa yang akan datang atau peristiwa yang mungkin terjadi;
- 3) Benchmarking, perbandingan eksternal untuk mengevaluasi secara lebih baik suatu arus kinerja dan menentukan kemungkinan tindakan yang dilakukan untuk masa yang akan datang;
- 4) Partisipan dan keterlibatan, perencanaan semua orang yang mungkin akan mempengaruhi hasil dari perencanaan dan atau akan membantu mengimplementasikan perencanaan-perencanaan tersebut; dan
- 5) Penggunaan staf perencana, bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengkoordinasi sistem perencanaan untuk organisasi secara keseluruhan atau untuk salah satu komponen perencanaan yang utama.

h) Tujuan Perencanaan

- 1) Untuk memberikan pengarahan baik untuk manajer maupun karyawan non-manajerial;
- 2) Untuk mengurangi ketidakpastian;
- 3) Untuk meminimalisasi pemborosan; dan
- 4) Untuk menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya.

i) Sifat Rencana yang Baik

Rencana dikatakan baik jika memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Pemakaian kata-kata yang sederhana dan jelas;
- 2) Fleksibel, suatu rencana harus dapat menyesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya;
- 3) Stabilitas, setiap rencana tidak setiap kali mengalami perubahan, sehingga harus dijaga stabilitasnya;
- 4) Ada dalam pertimbangan; dan

- 5) Meliputi seluruh tindakan yang dibutuhkan, meliputi fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

a) Pengertian Pengorganisasian

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.

Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil

b) Ciri-ciri Organisasi

Ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tujuan dan sasaran;
- 2) Mempunyai keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati;
- 3) Adanya kerjasama dari sekelompok orang; dan
- 4) Mempunyai koordinasi tugas dan wewenang.

c) Komponen-komponen Organisasi

Ada empat komponen dari organisasi yang dapat diingat dengan kata “WERE” (Work, Employees, Relationship dan Environment).

- 1) Work (pekerjaan) adalah fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.
- 2) Employees (pegawai-pegawai) adalah setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan.
- 3) Relationship (hubungan) merupakan hal penting di dalam organisasi. Hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya, interaksi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan unit kerja lainnya dan unit kerja pegawai dengan unit kerja lainnya merupakan hal-hal yang peka.

4) Environment (lingkungan) adalah komponen terakhir yang mencakup sarana fisik dan sasaran umum di dalam lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, lokasi, mesin, alat tulis kantor, dan sikap mental yang merupakan faktor- faktor yang membentuk lingkungan.

d) Tujuan organisasi

Tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang, tetapi dimaksudkan untuk dicapai pada waktu yang akan datang melalui kegiatan-kegiatan organisasi

e) Prinsip-prinsip organisasi

Williams mengemukakan pendapat bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi:

- 1) Prinsip bahwa organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas;
- 2) Prinsip skala hirarki;
- 3) Prinsip kesatuan perintah;
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang
- 5) Prinsip pertanggungjawaban;
- 6) Prinsip pembagian pekerjaan;
- 7) Prinsip rentang pengendalian;
- 8) Prinsip fungsional
- 9) Prinsip pemisahan;
- 10) Prinsip keseimbangan;
- 11) Prinsip fleksibilitas; dan
- 12) Prinsip kepemimpinan.

f) Manfaat pengorganisasian Pengorganisasian bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Dapat lebih mempertegas hubungan antara anggota satu dengan yang lain;
- 2) Setiap anggota dapat mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab;

- 3) Setiap anggota organisasi dapat mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi;
- 4) Dapat dilaksanakan pendelegasian wewenang dalam organisasi secara tegas, sehingga setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang; dan
- 5) Akan tercipta pola hubungan yang baik antar anggota organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dengan mudah.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarah sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Manajemen dalam Islam, agar isi pengarahan yang diberikan kepada orang yang diberi pengarahan dapat dilaksanakan dengan baik maka seorang pengarah setidaknya harus memperhatikan beberapa prinsip berikut, yaitu Keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan. Isi pengarahan baik yang berupa perintah, larangan, maupun bimbingan hendaknya tidak memberatkan dan di luar kemampuan penerima arahan, sebab jika hal itu terjadi maka jangan berharap isi pengarahan itu dapat dilaksanakan dengan baik oleh penerima pengarahan.

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa fungsi pengarahan dalam manajemen pembelajaran Pendidikan Agama Islam adalah proses bimbingan yang didasari prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja, sehingga orang tersebut mau melaksanakan tugasnya dengan sungguh sungguh dan bersemangat disertai keikhlasan yang sangat mendalam.

d. Pengawasan (*controlling*)

a) Pengertian *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b) Tahap-tahap Pengawasan

Tahap-tahap pengawasan terdiri atas:

- 1) Penentuan standar;
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan;
- 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan;
- 4) Pembeding pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan; dan
- 5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

c) Tipe-tipe Pengawasan

- 1) *Feed forward Control* dirancang untuk mengantisipasi masalah- masalah dan penyimpangan dari standar tujuan dan memungkinkan koreksi sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan.
- 2) *Concurrent Control* merupakan proses dalam aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu sebelum suatu kegiatan dilanjutkan atau untuk menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- 3) *Feedback Control* mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan.

d) Fungsi operasional

Fungsi operasional terdiri dari:

1) Pengadaan (*procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

2) Pengembangan (*development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

3) Kompensasi (*compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

4) Integrasi (*integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

6) Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Jadi fungsi sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Malayu S.P Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2001) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang.

Menurut Veithzal Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

a. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin juga berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut AA Anwar Mangkunegara (2011) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Unsur-Unsur Disiplin

Tulus Tu'u (2004) menyebutkan unsur-unsur disiplin adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti dan mentaati peraturan, nilai, dan hukum yang berlaku.
2. Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal tersebut berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan, dan dorongan luar dirinya.

3. Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
4. Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
5. Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku.

e. Macam-Macam Disiplin Kerja

1. Disiplin Diri

Menurut Jasin adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, para pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi, selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya.

Di sisi lain, bagi rekan kerja, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok yaitu patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya.

Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin.

Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Kedua mata uang, keduanya saling melengkapi dan manunjang, dan bersifat komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

3. Disiplin Preventif

Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

4. Disiplin Korektif

Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

g. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

4. Tingkat absensi

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Schein (1988) dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (shared or held in common). Mengenai “sesuatu” tersebut para ahli mengajukan pandangan yang berbeda-beda :

1. Keteraturan pola perilaku ketika orang berinteraksi : keteraturan pola bahasa, adat istiadat (*custom*) dan tradisi, serta ritual-ritual yang mereka gunakan secara berulang-ulang dalam berbagai situasi yang berbeda.
2. Norma-norma kelompok : standar dan nilai-nilai yang secara tersirat berlaku pada kelompok orang yang bekerja pada unit yang sama.
3. *Exposed value* : prinsip atau nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit dan terbuka oleh sebuah kelompok sebagai suatu tujuan yang hendak mereka capai.

4. Filosofi formal : kebijakan umum atau prinsip-prinsip ideologis yang menjadi pedoman sebuah kelompok dalam hubungannya dengan pemegang saham, pekerja, pelanggan, atau pemangku kepentingan lainnya.
5. Aturan-aturan main : aturan-aturan implisit yang berlaku dalam sebuah organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru untuk diterima sebagai bagian dalam organisasi itu.
6. Iklim organisasi : suasana perasaan yang meliputi suatu kelompok berdasarkan penataan ruang fisik dan cara anggota organisasi memperlakukan satu sama lain dengan pelanggan atau orang luar.
7. Keahlian khusus : kompetensi khusus yang ditunjukkan oleh anggota-anggota suatu kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu, kemampuan membuat hal-hal tertentu yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terkadang tidak dinyatakan dalam bentuk tertulis.
8. Pola berfikir, mental models, atau paradigma linguistik : peta kognitif yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang menjadi pedoman persepsi, pikiran, dan bahasa yang diajarkan kepada anggota baru melalui sosialisasi.
9. Makna bersama : pemahaman yang muncul (emergent understanding) yang diciptakan oleh anggota-anggota kelompok dalam interaksi mereka satu sama lain.
10. Simbol-simbol integratif : gagasan, perasaan, dan citra-citra yang dikembangkan suatu kelompok sebagai ciri mereka yang terkadang tidak

diciptakan secara sadar tetapi terlihat dari bentuk bangunan, tata ruang kantor, dan artifak-artifak material lainnya.

a. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Robbins (2008) mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi yaitu budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian nilai-nilai tersebut dipengaruhi secara kuat oleh kriteria-kriteria tertentu untuk diseleksi.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat 7 indikator budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disetiap tim-tim, bukannya individu.
6. Kegaresifan. Berkaitan dengan keagresifan pegawai.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

c. Proses Penciptaan Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) membagi proses penciptaan budaya organisasi menjadi

3 cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka.
2. Mereka melakukan indoktrinasi dan sosialisasi cara pikir dan perilaku mereka kepada karyawan.
3. Perilaku pendiri sendiri bergerak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Supriyanto dan Machfud (2010) kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Whitmore (2002) mengemukakan bahwa kinerja dengan asal kata “kerja” berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan

tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari ketrampilan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik lagi bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu kerja yang baik.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rahmatullah (2003), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individual. Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja, serta disiplin kerja.
2. Faktor Psikologis.
Meliputi persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.
3. Faktor Organisasi.
4. Meliputi sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan job design.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Gomes (2003) terdapat 8 indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kurniawan Sukowati. 2010. Tesis: Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen.** Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Sukowati fokus pada kinerja organisasi/instansi. Adapun indikator yang digunakan oleh Kurniawan Sukowati pada kinerja Kantor Kecamatan

Kedawung yaitu akuntabilitas, efektivitas, dan responsivitas. Adapun hasil dengan menggunakan indikator tersebut dalam penelitian Kurniawan Sukowati kinerja organisasi Kantor Kecamatan Kedawung masih kurang sesuai dengan harapan masyarakat.

2. **Raditya Singgih jatilaksono, 2016. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cv. Abank irenk creative Yogyakarta.** Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV Abank Irenc Creative Yogyakarta berjumlah 84 pegawai dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan CV Abank Irenc Creative Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,200*. Hal ini berarti kemampuan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 20%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.
3. **Milsah Fitrah. 2017. Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pembuatan Kartu Keluarga di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu.** Penelitian yang dilakukan oleh Milsah Fitrah berfokus pada kinerja pegawai dalam pembuatan Kartu Keluarga. Milsah Fitrah dalam mengukur kinerja pegawai berdasarkan indikator kinerja menurut T.R Mitchell yaitu kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi dan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh

Milsah Fitrah yaitu kinerja pegawai di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu sudah optimal. Dilihat dari dimensi komunikasi adalah yang paling baik dengan skor rata-rata 3,97%. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya masih kurang dilihat beberapa pegawai yang kinerjanya masih kurang dilihat dari dimensi inisiatif yang dengan skor rata-rata 3,81%.

4. **Ketut febri ananta dan i g. A. Dewi adnyani, 2016. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada villa mahapala sanur-denpasar.** Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
5. **Ricky Wekoila .2012. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Konawe.** Penelitian ini berfokus pada kinerja organisasi dengan menggunakan indikator Balanced Scorecard yaitu perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, perspektif proses internal. Perspektif customer, dan perspektif finansial. Serta lokus Ricky Wekoila di Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Konawe dan lokus dalam penelitian ini yaitu di Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang. Hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Ricky Wekoila yaitu kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe dengan

mengunakan pendekatan Blanced Scorecard berada pada kategori “sedang” dengan rata-rata presentasi 59,9%.

C. Kerangka Pikir

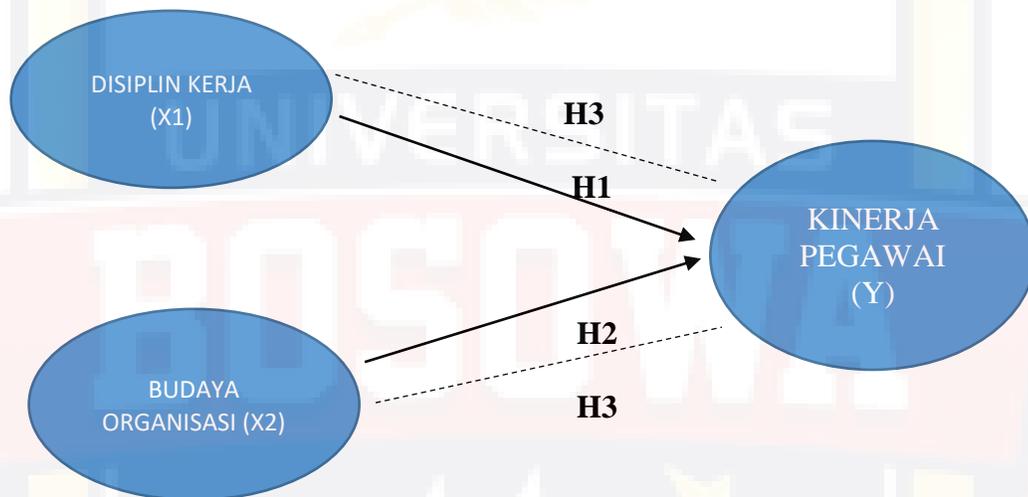
Kinerja pegawai merupakan salah satu fokus dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Hal ini karena dalam perkembangannya, birokrasi di Indonesia masih terkesan lamban. Salah satu instansi yang masih tergolong butuh ditingkatkan kinerjanya berdasarkan Laporan kinerja tahun 2018 yakni setda provinsi Sulawesi barat. Hal ini sejalan dengan hasil observasi awal penulis dilapangan. Olehnya itu, penulis tertarik melakukan analisis terkait kinerja setda provinsi Sulawesi barat. Adapun penelitian ini fokus pada dua variabel yang pengaruhi kinerja yakni disiplin kerja dan budaya organisasi.

Adapun konsep disiplin kerja yang digunakan untuk menganalisis yakni Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) yaitu : (a) Memauhi semua peraturan perusahaan, (b) Penggunaan waktu secara efektif. (c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan (d) Tingkat absensi. Adapun konsep budaya organisasi yang digunakan yakni Indikator budaya menurut Robbins dan Judge (2007) yaitu : (a) Inovasi dan pengambilan resiko (b) Perhatian terhadap detail (c) Orientasi hasil, (d) Orientasi orang, (e) Orientasi tim, (f) Kegaresifan.dan (g) Kemantapan.

Adapun dua hal yang akan menjadi fokus kajian ini terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada setda provinsi Sulawesi barat.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar,2000). Sesuai variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.

2. H2 : Semakin Kuat Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.
3. H3 : Semakin Tinggi Disiplin Kerja dan Semakin Kuat Budaya Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.

UNIVERSITAS

BOSO WA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian

ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian tesis ini dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Pekalongan yang berjumlah 106 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara representatif (Sugiyanto, 2004). Penelitian ini menggunakan teknik Convenience Sampling, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003), sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10%.

Adapun jumlah sampling yaitu :

$$n = \frac{106}{1+(106 \times 0,0025)}$$

$$n = 106 / 1 + 0,26$$

$$n = 106 / 1,26$$

$$n = 84, 126$$

Jumlah sampling yakni 84.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Pekalongan.

2. Data Sekunder

3. Data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti, catatan-catatan perusahaan, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara dan kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1994). Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden.

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert pada interval 1-5, 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju.

G. Teknik Analisa Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS.

Setelah dilakukan teknik-teknik diatas, selanjutnya melakukan analisis untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Analisis ini dilakukan dengan

menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Dengan menggunakan analisis Three Box Method maka akan menghasilkan rentang yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks (Ferdinand, 2006).

Adapun tahap-tahap analisis data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach $> 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliable, dan jika angka reliabilitas Alpha $< 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliable (Nunnaly, 1960).

2. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki factor loading lebih dari 0,40.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengkaji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

- a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

- b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi diatas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Budaya Organisasi

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%).

5. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1)

Malayu S.P Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) yaitu :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
- d. Tingkat absensi.

Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya disiplin kerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya disiplin kerja.

2. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Tampubolon (2008), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan, dan berfokus pada hasil. Indikator budaya menurut Robbins dan Judge (2007) yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. Kegaresifan.
- g. Kemantapan.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Gomes (2003) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* (Kuantitas kerja)
- b. *Quality of work* (Kualitas kerja)
- c. *Job Knowledge* (Pengetahuan mengenai pekerjaan)
- d. *Creativeness* (Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan)
- e. *Cooperation* (Kesediaan bekerja sama)
- f. *Dependability* (Penyelesaian kerja tepat waktu)
- g. *Initiative* (Inisiatif tanggung jawab)
- h. *Personal Qualities* (Integritas pribadi)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja karyawan.



UNIVERSITAS

BOSOWA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kabupaten Mamuju

Penetapan Hari Jadi Mamuju sebagai salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan memakan waktu yang cukup panjang dan melibatkan banyak tokoh di daerah ini. Kajian sejarah dan berbagai peristiwa penting melahirkan beberapa versi mengenai waktu yang paling tepat untuk dijadikan sebagai Hari Jadi Mamuju. Menyadari perlunya titik temu pendapat mengenai hari jadi tersebut, HIPERMAJU dan PERSUKMA bekerjasama dengan Pemerintah Daerah Mamuju melaksanakan seminar, dan ditetapkan tahun 1540 sebagai Hari Jadi Mamuju. Hasil seminar inilah

yang kemudian ditindaklanjuti oleh Bupati dengan menyusun Rancangan Peraturan Daerah tentang Hari Jadi Mamuju.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju hasil pemilu 1999 menerima Ranperda dan setelah melalui pembahasan termasuk dengar pendapat dengan para tokoh sejarah, budayawan dan tokoh intelektual di daerah ini, dalam sidang paripurna tanggal 9 Agustus 1999 secara resmi Ranperda tentang Hari Jadi Mamuju disahkan menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju. Peraturan daerah ini adalah Perda Nomor 05 Tahun 1999 diundangkan pada Tanggal 10 Agustus 1999 dan dicantumkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 1999 Nomor 14. Inti dari Perda tersebut adalah menetapkan TANGGAL 14 JULI 1540 SEBAGAI HARI JADI MAMUJU.

Dalam penjelasan Peraturan Daerah tersebut diuraikan latar belakang penetapan waktu Hari Jadi Mamuju dan kesempatan ini dikutip beberapa kalimat butir C (penjelasan peraturan) sebagai berikut :

“Apabila dilihat dari sudut yuridis formal, maka Hari Jadi Mamuju akan jatuh pada tanggal 4 Juli 1959, yaitu saat ditetapkannya Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi. Namun akal sehat akan membawa kita untuk tidak terpaku dan terperangkap dalam kelakuan formalitas yang sempit yang kelak dapat mengaburkan maksud dan tujuan menetapkan Hari Jadi Mamuju itu sendiri”.

Dengan demikian, Hari Jadi Mamuju akan bermakna dan bernilai moral yang amat mendalam bukan sekedar formalitas belaka tetapi dapat memberi makna simbolik tentang harkat, hakekat, citra dan jati diri untuk selanjutnya berperan

sebagai wahana motivasi bagi masyarakat demi melestarikan nilai-nilai budaya dan sejarah Mamuju.

Ungkapan Mutiara hikmah nilai budaya dan tradisi masyarakat Mamuju mengatakan:

“Todiari Teppo Dolu, Parallu Nikilalai Sule Wattu Ia Te’e, Laiyalai Mendiari Peppondonganna Katuoatta’ilalan Era Laittingayoianna”.

Dari kutipan diatas tergambar dasar-dasar pemikiran penetapan waktu yang diambil sebagai Hari Jadi Mamuju dan peristiwa yang menjadi patokan penetapannya adalah terbentuknya Kerajaan Mamuju dari hasil perpaduan tiga buah kerajaan Kurri-Kurri, Langgamonar dan Managallang. Selanjutnya, dasar pemikiran dan pertimbangan penetapan waktu tersebut secara terinci dari tanggal, bulan dan tahun yang diambil diungkapkan sebagai berikut :

1. Tanggal 14 (empat belas).
 - a. Angka 14 adalah angka kelipatan dua dari tujuh, yang oleh tradisi Masyarakat Mamuju menyebutnya Penduang Pitu.
 - b. Jumlah hari dalam sebulan bergerak antara 28/29 dan 30/31 hari dengan demikian, posisi tanggal 14 berada pada posisi tengah yang diapit 14/15 hari sebelum dan 15/16 hari sesudahnya.
 - c. Tanggal 14 akan selalu berada pada posisi mendekati kebenaran, karena keseimbangan jumlah hari sebelum dan sesudahnya dalam sebulan.

d. Nilai-nilai tradisi yang lekat dengan tanggal 14 adalah perhitungan hari ke-14 dengan posisi bulan situru' yang berarti mufakat bulan malam ke-14 adalah purnama.

e. Angka 14 disimbolkan dengan 14 Distrik Swapraja di Mamuju.

2. Bulan Juli

a. Bulan Juli adalah bulan berada pada posisi urutan 7 dari 12 bulan setahun. Nilai tradisi angka 7 bagi Masyarakat Mamuju dipandang amat sakral penuh makna. Demikian letaknya angka 7 dengan masyarakat Mamuju di bawah ini terinventarisir dengan angka 7 sebagai berikut :

- 1) Ada' Gala'gar Pitu (7 Pemangku Adat).
- 2) Pitu Ba'bana Binanga (7 Kerajaan di pesisir).
- 3) Pitu Ulunna Salu' (7 Kerajaan di Hulu Sungai).
- 4) Penduang Pitu (14 sebagai kelipatan 2 dari 7).
- 5) Nene Pitullapis (Nenek tujuh turunan).
- 6) Ampo Pitullapis (Cucu tujuh turunan)
- 7) Langi' Pitussusung (Langit tujuh susun).
- 8) Tanpo Pitullapis (Tanah tujuh lapis).
- 9) Tanete Pituttodong (Gunung tujuh bersusun).
- 10) Tobo Lengkong Pitu (Keris berlekuk tujuh).
- 11) Nambo Pitundappa (Kedalaman tujuh depaan).
- 12) Pitu Tokke Pitu Sassa (Tujuh Tokke dan tujuh Cecak).

13) Anjoro Pitu (Kelapa 7).

14) Belua' bare pitu (Rambut terbelah tujuh).

15) Orang Lanta' Pitu (Tangga beranak tujuh).

16) Mingguling Pempitu Dapurang (Mengelilingi dapur hingga 7 kali).

17) Pitumbongi, Pitungallo (7 hari 7 malam).

- b. Bulan Juli adalah bulan saat diundangkannya UU Nomor 29 Tahun 1959 tentang pembentukan daerah-daerah tingkat II di Sulawesi.
- c. Bulan dengan posisi urutan 7 berada pada posisi tengah yang diapit oleh 6 bulan sebelumnya dan 6 bulan sesudahnya termasuk bulan Juli itu sendiri dari 12 bulan dalam setahun.
- d. Dengan bulan Juli akan selalu berada pada posisi tengah yang mendekati kebenaran karena keseimbangan jumlah bulan sebelum dan sesudahnya dalam setahun.
- e. Bulan Juli adalah bulan yang berada pada posisi urutan ke-7 dari 12 bulan dalam setahun.

3. Tahun 1540

- a. Tahun 1540 adalah tahun terbentuknya kerajaan Mamuju dari hasil perpaduan dari tiga buah kerajaan di Rante Lisuang Ada' Kurungan Bassi, yakni Kurri-Kurri, Langgamonar dan Managgallangoleh Pue Tunileo.

- b. Tahun 1540 didasarkan atas pemikiran dan fakta sejarah bahwa pada tahun tersebut, tercatat dalam sejarah Pelabuhan Kurri-Kurri sebagai pelabuhan Internasional yang telah menjadi persinggahan Portugis membawa barang komoditas pada Rute Kerajaan Siang di Pangkajene sebelum Gowa dan Manado Tua (Sulawesi Utara).
- c. Tahun 1540 adalah tahun kesepakatan sebagai kesimpulan hasil seminar Hari Jadi Mamuju yang diselenggarakan oleh Hiper maju dan Persukma Makassar, berkerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju.

2. Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah Terpilih

RPJMD Provinsi Sulawesi Barat 2017-2022 merupakan tahap ketiga dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005-2025 yaitu *tahap memantapkan pembangunan secara menyeluruh dalam rangka penyiapan kemandirian masyarakat Sulawesi Barat*. Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang serta isu-isu strategis yang terjadi di Sulawesi Barat, maka Visi Tahun 2017-2022 yaitu:

"Sulawesi Barat Maju dan Malaqbiq"

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Sulawesi Barat Maju : Seajar dengan propinsi maju lainnya di Indonesia terkhusus di kawasan timur Indonesia dengan mendorong 3 aspek pembangunan yaitu:

Pertama : Maju dari aspek pendidikan, kesehatan dan pendidikan masyarakat.

Kedua : Maju dalam pengelolaan tata pemerintahan yang bersih dan profesional.

Ketiga : Maju dalam pengembangan infrastruktur daerah serta pengelolaan SDA yang optimal

Sulawesi Barat Malaqbiq “didefenisikan”

Pertama : Masyarakatnya Malaqbiq, dalam arti berpengetahuan, berketerampilan, berbudaya dan religius.

Kedua : Alam dan lingkungan yang Malaqbiq, dalam terkelola dengan baik dan profesional untuk kesejahteraan rakyat.

Ketiga : Malaqbiq dalam berhubungan dunia luarnya dan propinsi lainnya dalam jejaringnya kuat dan dihormati sehingga dipercaya dengan tujuan untuk membangun Sulbar yang lebih maju.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan ke depan, serta memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi sebagai berikut:

Misi Pertama, ***Membangun Sumber daya Manusia Berkualitas, Berkepribadian dan Berbudaya.*** yaitu Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Misi Kedua, ***Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Modern dan Terpercaya.*** yaitu kondisi pemerintahan yang para pelaku yang terlibat di dalamnya menjaga diri dari perbuatan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Perekonomian Sulawesi Barat yang semakin maju dan berdaya saing, bersinergi antar skala usaha, berbasis ekonomi pertanian dan non pertanian yang mampu menarik investasi dalam dan luar negeri, menyerap banyak tenaga kerja, serta memberikan pemerataan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

Misi Ketiga, ***Membangun dan Memperkuat Konektivitas antar Wilayah Berbasis Unggulan Strategis.*** yaitu Penguatan konektivitas nasional merupakan salah satu strategi yang ditempuh dalam rangka percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu, terdapat tiga prinsip konsep konektivitas. Pertama, memaksimalkan pertumbuhan melalui kesatuan kawasan, bukan keseragaman (inclusive development) dengan menghubungkan pusat-pusat pertumbuhan. Kedua, memperluas pertumbuhan melalui konektivitas wilayah-wilayah melalui inter-moda supply chain system yang menghubungkan hinterland dan yang tertinggal dengan pusat-pusat pertumbuhan. Ketiga, mencapai

pertumbuhan inklusif dengan menghubungkan daerah terpencil dengan infrastruktur dan pelayanan dasar dalam mendapatkan manfaat pembangunan.

Misi Keempat, ***Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inovatif dan Berdaya Saing Tinggi***. yaitu Pertumbuhan Ekonomi adalah peningkatan output masyarakat yang disebabkan oleh semakin banyaknya jumlah faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi masyarakat tanpa adanya perubahan “teknologi” produksi itu sendiri. Harrod – Domar mengemukakan syarat-syarat yang diperlukan agar pertumbuhan ekonomi dapat tumbuh dan berkembang dengan mantap atau steady growth dalam jangka panjang pada semua variabel seperti output, tabungan, investasi, dan kemajuan teknologi. Pembangunan ekonomi adalah kenaikan output yang disebabkan oleh adanya inovasi dari para pelaku ekonomi, inovasi ini berarti adanya perbaikan dalam arti luas. Misalnya adanya penemuan produk baru ataupun penemuan pasar baru.

Misi Kelima, ***Mengarusutamakan Lingkungan Hidup untuk Pembangunan Berkelanjutan***. yaitu kesatuan dan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Dalam lingkungan hidup terdapat ekosistem, yaitu tatanan unsur lingkungan hidup yang merupakan kesatuan utuh menyeluruh dan saling mempengaruhi dalam bentuk keseimbangan, stabilitas, dan produktivitas lingkungan hidup.

3. Keadaan Penduduk

Pada tahun 2016, jumlah penduduk di Kabupaten Mamuju sebanyak 272.258 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki dan perempuan masing-masing sebanyak 138.698 jiwa dan 133.560 jiwa. Kondisi ini menunjukkan perbandingan penduduk laki-laki dan perempuan (sex ratio) Kabupaten Mamuju sebesar 104 yaitu untuk setiap 100 penduduk perempuan terdapat 104 penduduk laki-laki. Jumlah penduduk di Kabupaten Mamuju mengalami penambahan dari 2015 sebanyak 6.458 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2016 terjadi peningkatan penduduk sebesar 2,43 persen dari tahun 2015.

Komposisi penduduk Kabupaten Mamuju tahun 2016 terdiri dari 60.713 rumah tangga dengan rata-rata anggota rumah tangga sebanyak 5 orang. Rata-rata anggota rumah tangga ini tetap dari kondisi 2014-2016 yang sebanyak 5 orang. Adapun jumlah rumah tangga tahun 2014-2015 masing-masing sebanyak 57.534 dan 59.346 rumah tangga.

Apabila dirinci menurut kelompok umur, terlihat jika penduduk yang memiliki usia produktif mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2014, penduduk usia produktif di Kabupaten Mamuju sebesar 63,98 persen naik menjadi 64,26 persen di tahun 2015, kemudian naik lagi pada posisi 64,97 di tahun 2016. Meningkatnya jumlah penduduk yang produktif menunjukkan jika terjadi penurunan angka beban tanggungan di Kabupaten Mamuju.

Tabel 4.1 Persentase Jumlah Penduduk

Uraian	2014	2015	2016
(1)	(2)	(3)	(4)
Jumlah Penduduk (jiwa)	258 984	265 800	272 258
Kepadatan Penduduk (jiwa/km ²)	51	53	54
Sex Ratio (L/P) (%)	104	104	104
Jumlah Rumah Tangga (ruta)	57 534	59 346	60 713
Rata-rata ART (jiwa/ruta)	5	5	5
% Penduduk menurut kelompok umur			
0-14 tahun	33,01	32,65	32,17
15-64 tahun	63,98	64,26	64,97
>65 tahun	3,01	3,09	2,86

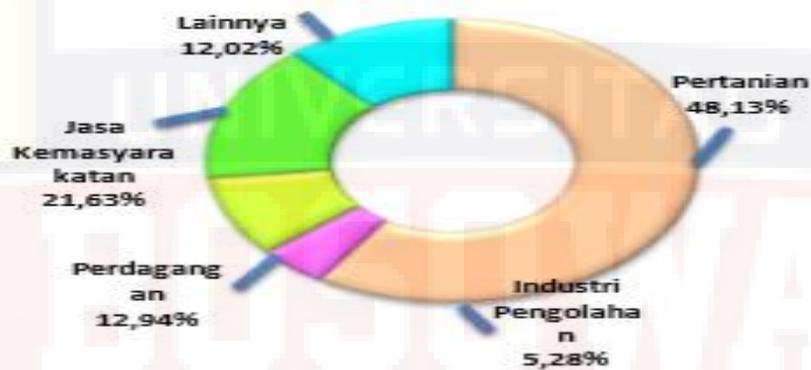
Sumber : *BPS Kabupaten Mamuju*

Salah satu fokus utama pembangunan pemerintah yang tertuang dalam nawa cita adalah penciptaan lapangan yang seluas-luasnya. Dengan terciptanya lapangan kerja harapan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat terpenuhi. Pada tahun 2015, total penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), lebih dari separuh penduduk Kabupaten Mamuju yang termasuk dalam angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Mamuju mencapai 70,06 persen. Angkatan kerja yang terdapat di Kabupaten Mamuju sebanyak 126.363 orang. Dari jumlah tersebut yang mampu terserap oleh lapangan kerja yang tersedia di Kabupaten

Mamuju hanya sebanyak 121.587 orang. Dengan demikian masih terdapat 4.776 orang yang belum mampu terserap di pasar tenaga kerja, atau masih terdapat tingkat pengangguran (TPT) sebesar 3,78 persen.

Tabel 4.2 Persentase Penduduk Menurut Lapangan Usaha, 2015

Persentase Penduduk Menurut Lapangan Usaha, 2015



Sumber : BPS Kabupaten Mamuju

4. Lapangan Kerja

Angkatan Kerja yang dapat terserap di pasar kerja di Kabupaten Mamuju terserap pada semua kategori ekonomi dengan persebaran yang cukup bervariasi. Kategori pertanian merupakan kategori yang menyerap tenaga kerja terbanyak di Kabupaten Mamuju yang mencapai 59,10 persen. Banyaknya tenaga kerja yang terserap di kategori pertanian diduga dipicu karena kategori ini menjadi pangsa terbesar dalam menciptakan perekonomian di Kabupaten Mamuju pada tahun 2015.

5. Pendidikan

Kategori pendidikan merupakan salah satu fokus pemerintah saat ini. Hal ini terlihat dari dituangkannya sektor pendidikan ke dalam salah satu pasal dalam UUD 1945, dimana pada undang-undang tersebut mewajibkan adanya alokasi anggaran hingga 20 persen dalam struktur anggaran belanja pemerintah. Selain gerakan wajib belajar sembilan tahun, salah satu program pemerintah saat ini adalah pemberantasan buta aksara.

Unsur pendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan diantaranya ketersediaan sarana pendidikan yang memadai dan representatif. Pada tahun 2016, jumlah sekolah yang ada di Kabupaten Mamuju sebanyak 488 unit yang terdiri dari sekolah dasar 327 bangunan, sekolah menengah pertama 92 bangunan, sekolah menengah umum dan perguruan tinggi masing-masing sebanyak 63 bangunan dan 6 bangunan. Untuk kelangsungan proses belajar mengajar diasuh oleh 5.442 guru yang mendidik 68.610 siswa.

Tabel 4.3 Indikator Pendidikan Kabupaten Mamuju

Indikator Pendidikan Kabupaten Mamuju

Uraian	2015	2016
(1)	(2)	(3)
Bangunan Sekolah	479	488
SD/MI	323	327
SMP/MTS	88	92
SMU/SMK/MA	62	63
Perguruan Tinggi	6	6
Jumlah Guru	5 594	5 442
Jumlah Murid	68 784	68 610

Sumber BPS Kabupaten Mamuju, 2019

Salah satu output dari keberhasilan bidang pendidikan adalah jumlah penduduk yang dapat membaca, baik huruf latin, arab maupun huruf lainnya. Pada tahun 2016, kemampuan baca tulis penduduk yang dapat membaca huruf latin sebesar 93,09 persen, huruf arab 20,64 persen, dan huruf lainnya 1,13 persen. Akan tetapi masih terdapat 6,85 persen penduduk yang buta huruf. Kondisi ini harus menjadi perhatian pemerintah daerah dan pihak

6. Kantor Sekertariat Daerah

a. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Prov.

Sulbar

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi adalah :

Sekretariat Daerah

- (1) Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.
- (2) Sekretariat Daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :
 - a. pengoordinasian penyusunan kebijakan Daerah;
 - b. pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah;

- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah;
- d. pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi Daerah; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

(3) Struktur Organisasi (Terlampir)

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 40 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretraiat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sulawesi Barat. Susunan organisasi Sekretariat Daerah, terdiri atas Sekretaris Daerah

- a. Asisten I Bidang Pemerintahan, mewadahi :
 - 1. Biro Tata Pemerintahan; dan
 - 2. Biro Hukum.
- b. Asisten II Bidang Perekonomian dan Pembangunan, mewadahi :
 - 1. Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan; dan
 - 2. Biro Humas dan Protokol.
- c. Asisten III Bidang Administrasi Umum, mewadahi :
 - 1. Biro Organisasi dan Tata Laksana; dan
 - 2. Biro Umum dan Perlengkapan.
- d. Struktur Organisasi (Terlampir)

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, gaji, status, dan posisi.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	63	75%
2.	Perempuan	21	25%
Total		84	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.4 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di Setda provinsi Sulawesi barat dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak

adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 75% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 25%.

Dengan demikian mayoritas responden dari Setda provinsi Sulawesi barat adalah laki-laki hal ini karena proses rekrutmen pegawai laki-laki yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jumlah laki-laki dibutuhkan lebih banyak karena pekerjaan yang menuntut mobilitas ke luar kota dan pekerjaan yang cukup berat.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
D-3	15	17,9%
S-1	34	40,5%
S-2	35	41,7%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan jawaban dari Tabel 4.5, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan antara S-1 sejumlah 34 orang (40,5%). Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara S-2 sejumlah 35 orang (41,7%), dan D-3 sejumlah 15 orang (17,9%). Mayoritas responden yang ada Setda provinsi Sulawesi barat memiliki tingkat pendidikan S1. Hal tersebut dikarenakan dalam proses *recruitment* Setda provinsi Sulawesi barat memang menetapkan standar D3 dan S1 sebagai syarat minimal untuk bekerja di Setda provinsi Sulawesi barat.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama kerja reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	26	31%
1- 5 tahun	48	57,1%
6-10 tahun	8	9,5%
>10 tahun	2	2,4%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan jawaban dari Tabel 4.6, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih 1-5 tahun sejumlah 48 orang (57,1%). Sisanya memiliki masa kerja kurang dari

1 tahun sejumlah 26 orang (31,0%), antara 6-10 tahun sejumlah 8 orang (9,5%) dan lebih dari sepuluh tahun ada 2 orang (2,4). Artinya dari tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar pegawai yang bekerja memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya, karena sebagian besar pegawai bekerja dalam rentan 1-5 tahun.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Data ini untuk mengetahui proporsi gaji yang diterima pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan gaji yang diterima disajikan pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji yang diterima

Gaji	Frekuensi	Persentase
<3 juta	18	21,4%
3-4 juta	44	52,4%
4-5 juta	11	13,1%
5-6 juta	6	7,1%
6-7 juta	3	3,6%
>7 juta	2	2,4%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan jawaban dari Tabel 4.7, mayoritas responden memiliki gaji 3-4 juta sebanyak 44 orang (52,4%). Sisanya memiliki gaji < 3 juta sebanyak 18 orang (21,4%), gaji 4-5 juta sebanyak 11 orang (13,1%), 5-6 juta 6 orang (7,1%) , 6-7 juta 3 orang (3,6%) dan gaji lebih dari 7 juta sebanyak 2 orang (2,4%). Mayoritas responden dari Setda Provinsi Sulawesi barat memiliki gaji 3-4 juta, hal ini dikarenakan disesuaikan golongan dan jabatan pegawai.

5. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	-	-
20-30 tahun	9	89,3%
30-40 tahun	50	10,7%
>40 tahun	25	-
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan dari tabel 4.8, mayoritas responden memiliki usia antara 20-30 tahun sebanyak 75 orang (89,3%), sisanya orang untuk usia antara 30-40 tahun

(10,7%) . Artinya dari Tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar pegawai yang bekerja merupakan pegawai dengan usia produktif dan masih sangat muda, karena sebagian besar pegawai bekerja dalam rentan usia 20-25 tahun.

6. Karakteristik Responden berdasarkan status

Data ini untuk mengetahui proporsi status perkawinan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	77	91,7%
Lajang	7	8,3%
Cerai	-	-
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan jawaban dari Tabel 4.9, mayoritas responden berstatus lajang atau menikah sebanyak 77 orang (91,7%) sisanya lajang sebanyak 7 orang (8,3%) . Artinya dari tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar pegawai masih sangat muda dan belum berumah tangga karena memiliki rata-rata usia 20-25 tahun.

7. Karakteristik Responden berdasarkan posisi

Data ini untuk mengetahui proporsi status perkawinan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden berdasarkan Posisi

Posisi	Frekuensi	Persentase
Pimpinan	10	11,9%
Staff	74	88,1%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan jawaban dari Tabel 4.10, mayoritas responden adalah staff dengan jumlah 74 orang (88,1%) dan pimpinan sebanyak 10 orang (11,9%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).

1. Kinerja Pegawai

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 4,75 dengan *mean* sebesar 4,0595 dan standar deviasi sebesar 0,69920. Selanjutnya data kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2,

3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Kategorisasi Kinerja Pegawai

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,7587$	15	17,85%
Sedang	$3.3603 \leq X < 4.7587$	63	75%
Rendah	$X < 3.3603$	6	7,15%
Jumlah		84	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Dari Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan jumlah 63 orang responden (75%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 15 orang responden(17,85%) dan kategori rendah sebanyak 6 orang responden (7,15%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dari di Setda provinsi Sulawesi barat berada dalam kategori sedang.

2. Disiplin Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 4,80 dengan *mean* sebesar 3,4452 dan standar deviasi sebesar 0,69653. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (MI) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

disiplin kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Kategorisasi Disiplin Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,14173$	24	28,57%
Sedang	$2,74867 \leq X < 4,14173$	56	66,66%
Rendah	$X < 2,74867$	4	4,77%
Jumlah		84	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah 56 orang responden (66,6%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 24 orang responden (28,57%) dan kategori rendah sebanyak 4 orang responden (4,77%). Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Setda provinsi Sulawesi barat tidak dalam kategori yang tinggi, namun juga tidak dalam kategori yang rendah.

3. Budaya Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,8286 dan standar deviasi sebesar 0,82383. Selanjutnya data budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai

skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi terdapat pada tabel

4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,65243$	11	13,09%
Sedang	$3,00477 \leq X < 4,65243$	63	75%
Rendah	$X < 3,00477$	10	11,91%
Jumlah		84	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menerapkan budaya organisasi dalam kategori sedang dengan jumlah 63 orang responden (75%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 11 orang responden (13,09%) dan kategori rendah sebanyak 10 orang responden (11,91%). Artinya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Setda provinsi Sulawesi barat masih dalam taraf sedang. Tidak ada responden yang menerapkan budaya organisasi yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada responden yang menerapkan budaya organisasi sangat rendah.

4. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 21.00 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,116	Normal
Disiplin Kerja	0,137	Normal
Budaya Organisasi	0,345	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kinerja pegawai adalah

0,116, disiplin kerja adalah 0,137 dan budaya organisasi adalah 0,345 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya dapat disimpulkan residual tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikans	
	i	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,286	Linier
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	0,088	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari Tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi linier terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

memiliki signifikansi 0,286 dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi 0,088.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari Tabel 4.16 terlihat jika disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,856 dan VIF 1,168. Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variable disiplin kerja dan budaya organisai dan kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows.

Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	B	B	β	B
Jenis_Kelamin	-.138	-.055	-.073	-.039
Pend_Terakhir	-.071	-.048	-.030	-.028
Lama_Kerja	-.278	-.170	-.235	-.178
Gaji	-.271	-.244	-.184	-.193
Usia	.050	.081	-.025	.018
Status	.042	-.002	.052	.021
Posisi	-.129	-.158	-.068	-.106
Disiplin Kerja		0.404***		0.260*
Budaya			0.410***	0.283*

Organisasi

R ²	.104	0.248*	0.259*	0.304*
□□R□	.104	0.144*	0.155*	0.200*

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Setda provinsi Sulawesi barat. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan Tabel 23, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta=0.404^{***}$; $p=0,000$. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) $0,144^*$, $p=0,000$. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Setda provinsi Sulawesi barat. Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta=0.410^{***}$, $p=0,000$. Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan

kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0.155*, $p=0,000$. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Setda provinsi Sulawesi barat. Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa disiplin kerja dengan $\beta=0.260^*$, $p=0,032$ berpengaruh positif dan budaya organisasi dengan $\beta=0.283^*$, $p=0,017$ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0.200*. Maka hipotesis ketiga dapat diterima

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Setda Provinsi Sulawesi Barat	Terbukti
2	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Setda provinsi Sulawesi barat	Terbukti
3	Disiplin kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Setda Provinsi Sulawesi Barat	Terbukti

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara disiplin kerja terhadap kinerja Setda provinsi Sulawesi barat, nilai $\beta=0,404^{***}$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,144.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai setda provinsi Sulawesi Barat. Skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada indikator bekerja etis dengan skor 3,71. Pegawai yang memiliki bekerja secara etis yang rendah akan mengalami kesulitan dalam melakukan kerjasama dengan tim dalam bekerja. Namun jika pegawai memiliki sikap bekerja etis yang tinggi akan mudah dalam bekerja secara tim.

Berlaku juga dengan pegawai yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerjanya dan jika pegawai mampu memiliki ketaatan pada standar kerja akan berpengaruh baik dengan kualitas dan kuantitas kerja. Semakin tertib pegawai terhadap peraturan perusahaan maka akan berdampak baik untuk kinerja pegawai. Jika pegawai bekerja dengan tertib dan disiplin maka tidak akan ada keterlambatan pengerjaan tugas dan output perusahaan yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama dan bekerja dengan kedisiplinan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Radeswandri dan Utami (2013) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja pegawai Setda provinsi Sulawesi barat, nilai $\beta=0,410^{***}$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,155.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variable budaya organisasi terhadap kinerja pegawai setda Provinsi Sulawesi Barat. Indikator berorientasi pada kepentingan pegawai menunjukkan nilai terendah (3,61). Hal ini berarti berorientasi pada kepentingan pegawai dalam perusahaan masih tergolong rendah. Jika sikap berorientasi pada kepentingan pegawai dalam perusahaan tim masih kurang maka berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi pekerjaan kurang maksimal.

Pegawai yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. pegawai yang mampu member perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain pegawai yang mampu berorientasi pada semua kepentingan pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik. Pegawai yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Sikap semangat kerja akan menular kepada pegawai lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Setda provinsi Sulawesi barat bekerja dengan budaya yang baik sehingga kinerja

pegawai akan meningkat. Hal ini sesuai dengan Harlie (2012) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Setda provinsi Sulawesi barat. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,200.

Pegawai yang menunjukkan bekerja etis dan berorientasi kepada semua kepentingan pegawai akan berpengaruh positif pada kerjasama dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja dan memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik pada pegawai. Pegawai yang memiliki kehadiran yang baik dan agresif dalam bekerja berpengaruh baik pada efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja. Jadi disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Radeswandri dan Utami (2013) budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Setda Provinsi Sulawesi barat. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta=0,404^{***}$ dengan $p=0,000$. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,144. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Provinsi Sulawesi barat dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika disiplin kerja yang diterapkan oleh Setda Provinsi Sulawesi barat dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
2. Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Setda Provinsi Sulawesi barat. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai $\beta=0,410^{***}$ dengan $p=0,000$. Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,155. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Setda Provinsi Sulawesi barat dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika perusahaan menerapkan budaya organisasi dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Disiplin kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Provinsi Sulawesi barat. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai β disiplin kerja sebesar $\beta=0,260$ berpengaruh positif dan budaya organisasi dengan $\beta=0,283$ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,200, yang artinya disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 20% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai dan pegawai semakin baik menerapkan budaya organisasi maka kinerja dari pegawainya juga akan lebih baik lagi (meningkat)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antaralain:

1. Bagi pihak Setda Provinsi Sulawesi barat.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Saran untuk perusahaan antara lain:

a) Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan bekerja secara etis, Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. Jadi sebaiknya atasan dari pihak Setda provinsi Sulawesi Barat menerapkan peraturan yang lebih tegas agar pegawai mengurangi tindakan yang kurang etis di kantor.

b) Mengacu pada tingkat budaya organisasi yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (teamwork), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap pegawai bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama pegawai akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama antar pegawai. Jadi sebaiknya pimpinan Setda Provinsi Sulawesi Barat menerapkan strategi kerja yang lebih menekankan untuk teamwork setiap pelayanan publik

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 20%, sehingga masih ada 80% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alharbi Mohammad Awadh dan Alyahya Mohammed Saad, 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance*. ISSN: 2306-9007.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. London : Kogan Page Limited.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Bindu Anto Ollukkar dan Rupa Gunaseelan, 2013. *A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance*. Namex International Journal of Management Research 71 Vol. 2, Edisi No 2 Juli - Desember 2012.
- Davis Keith dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Diana Khairani Sofyan, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. ISSN : 2302 934X.
- Eka Idham Iip K Lewa, Subowo, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pertamina (Persero) Daerah Operasi HuluJawa Bagian Barat, Cirebon*. ISSN : 1410-9018.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2001, *Organisasi: Perilaku Struktur, Proses. Jilid 1*, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joko Purnomo, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- M. Harlie, 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. ISSN 1693-5241.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad Jasim Uddin, Rumana Hug Luva, Saad Md. Maroof Hossian, 2012. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity : A Case Study o Telecommunication Sector in Bangladesh*. ISSN 1833-3850.
- Ojo, Olu. 2009. *Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance*. Business Intelligence Journal August, 2009 Vol. 2 No 2.
- Rivai Veisthzal, Jauvani Ella Sagala. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sri Porwani, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam (Persero)*. Ilmiah Vol. II No. 2, 2010.

Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember.

Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

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

Website :

<http://makassar.tribunnews.com/2018/11/29/sekprov-sulbar-kedisiplinan-asn-di-pemprov-sulbar-masih-di-bawah-rata-rata-nasional>

