

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN ENREKANG**

Diajukan Oleh

Uzlifatul Arsy Aslam

4520012190



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN




Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang
Nama Mahasiswa : Uzlifatul Arsy Aslam
Nomor Stambuk : 4520012190
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Thamrin Abduh., SE, M.Si


Dr. Muhammad Kafrawi Yunus, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan:

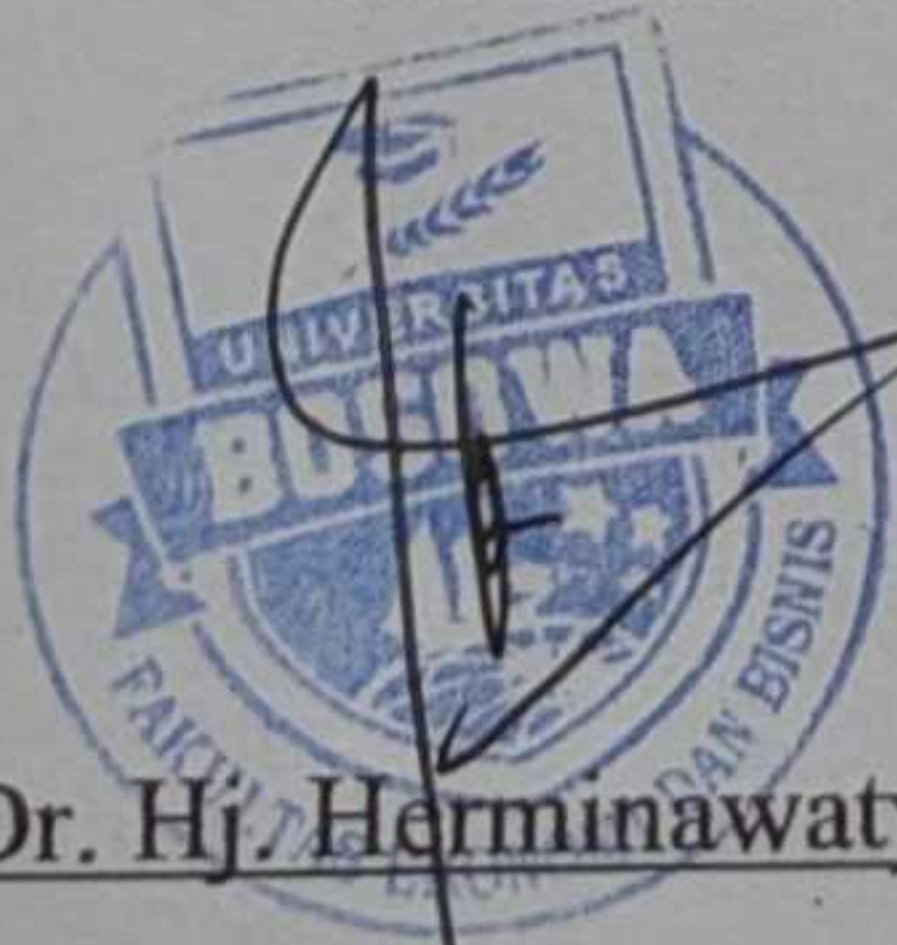
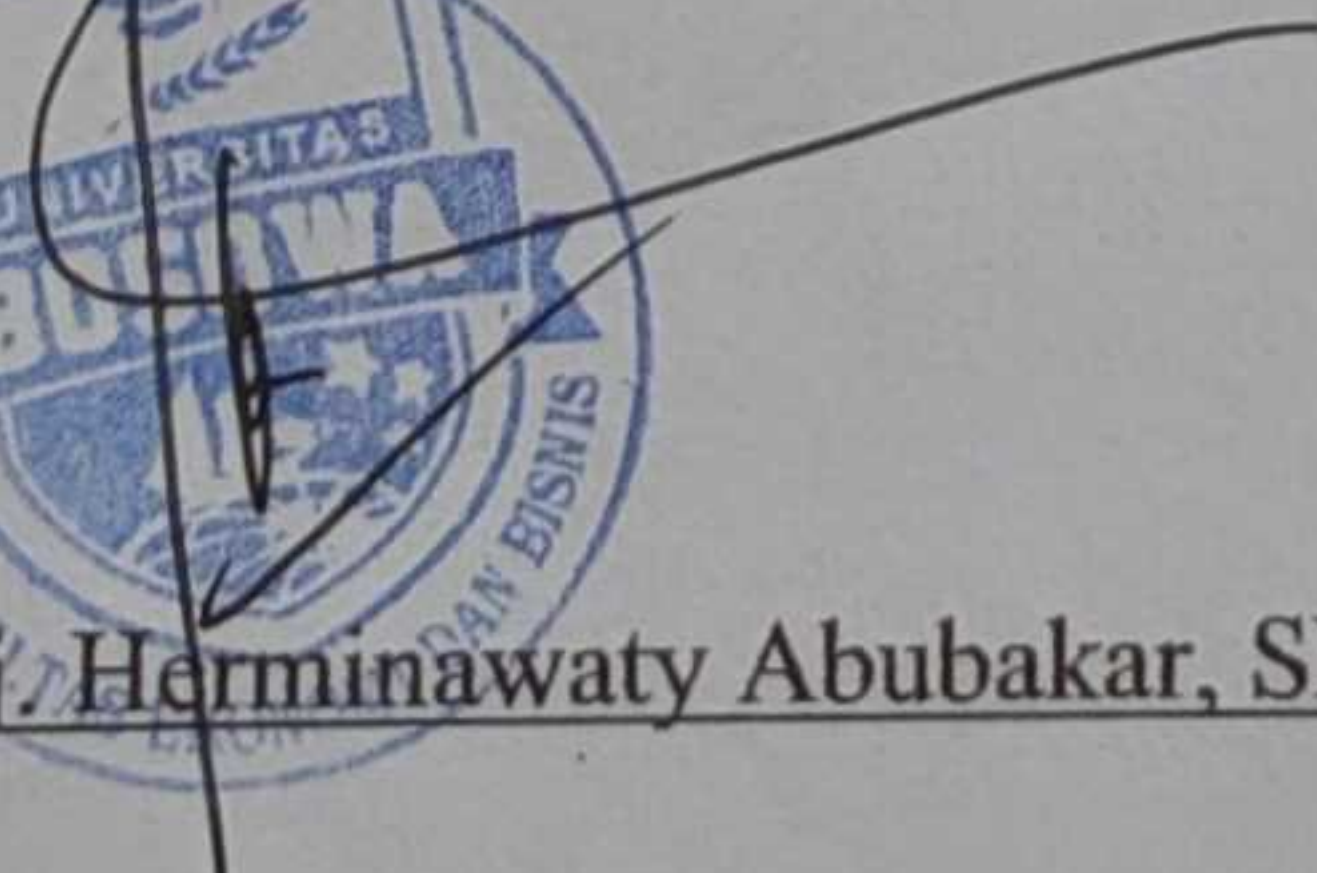
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

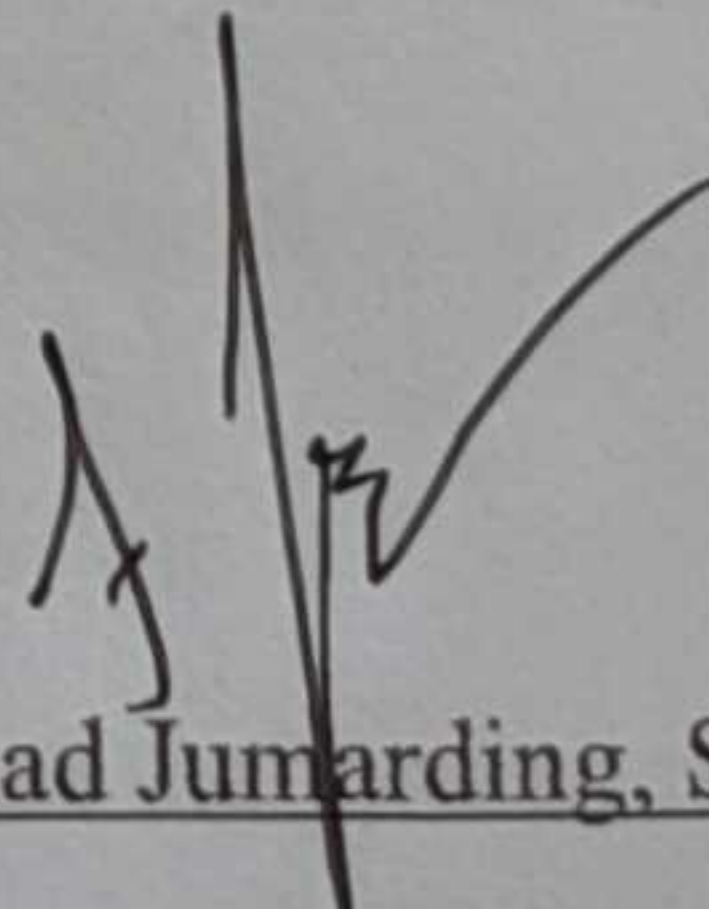
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM


Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan ;



PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Uzlifatul Arsy Aslam
Nim : 4520012190
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 19 Juni 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Uzlifatul Arsy Aslam

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sangat sederhana. Adapun judul skripsi yang penulis ambil yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata 1 (S1) untuk meraih gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa Makassar. Sebagian bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi dan beberapa literatur yang mendukung penulisan ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak rasa terima kasih dan sebesar-besarnya kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang Maha Pemberi segalanya atas rahmat, karunia dan kemudahan yang diberikan kepada penulis, kedua orang tua penulis, Bapak Aslam Iskandar, dan Ibu Arisma, juga kepada kakek penulis, Iskandar Lamahu dan Arif Dahallang, juga nenek penulis, Maya dan nenek saya yang belum lama ini telah dipanggil terlebih dahulu Allah SWT, Alm. Hadiah Turu Cule, terima kasih karena dengan penuh kesabaran telah mengasuh dan mendidik penulis sedari kecil. Berkat doa dan dukungan serta dorongannya pula sehingga penulis mampu menyelesaikan Pendidikan ini dengan baik.

Dengan kerendahan hati dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si selaku pembimbing 1 dan Bapak Dr. Muhammad

Kafrawi Yunus, SE.,MM selaku pembimbing 2 yang tetap meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk, dorongan serta arahan kepada penulis di sela-sela rutinitasnya yang padat.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.Si selaku Ketua Progeam Studi Manajemen
5. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
6. Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya, terutama kak riska yang sangat sabar dalam membantu pengurusan administrasi selama penulis menjalankan masa perkuliahan
7. Kepada Bapak Dr. Ir. Syafri, ST, M.Si selaku Kaprodi pasca PWK
8. Kepada Bapak Drs. Muslimin Dera M.Si dan seluruh staf Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Enrekang
9. Kepada kakak saya Magfirah Aslam, dan adik saya Shafwa Nur Fikrani, Hifzul Bani, May Dzikrani, dan Alta Al-midzi aslam yang menjadi support system

10. Kepada teman seperjuangan saya surah, aglia, tati, sarah, lisyah, dila, ikha, warsi, tika, nita, yang saling mendukung untuk tidak menyerah dalam mengerjakan skripsi
11. Kepada teman saya naura, yanti, dan fikar yang jauh namun tetap memberi support dan motivasi
12. Kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin ya rabbal alamin.

Makassar, 19 juni 2023

Uzlifatul Arsy Aslam

ABSTRAK

UZLIFATUL ARSY ASLAM. Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. (Dibimbing oleh Thamrin Abduh dan Muhammad Kafrawi Yunus).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebarakan kepada 53 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Budaya Organisasi, kedisiplinan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23.00.

Kata kunci: budaya orgaisasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai



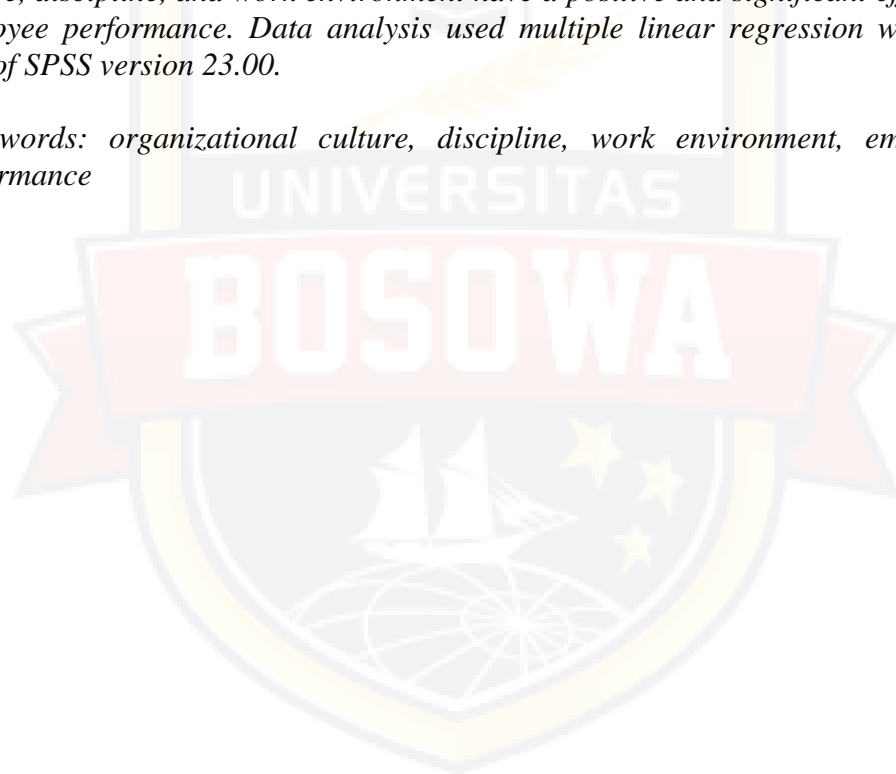
ABSTRACT

UZLIFATUL ARSY ASLAM. The Influence of Organizational Culture, Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Office of Industry and Trade in Enrekang Regency. (Supervised by Thamrin Abduh and Muhammad Kafrawi Yunus).

This study aims to examine, analyze and interpret the Influence of Organizational Culture, Discipline and Work Environment on the Performance of Employees at the Office of Industry and Trade in Enrekang Regency. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 53 respondents.

The results of this study indicate that partially and simultaneously organizational culture, discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 23.00.

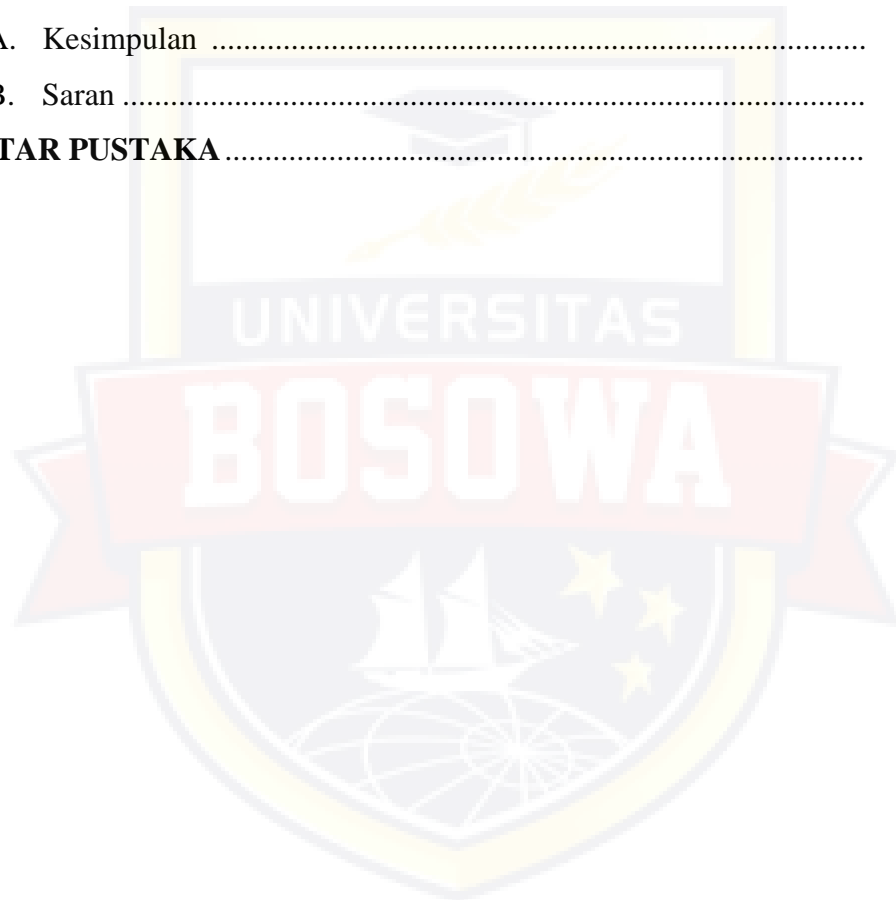
Key words: organizational culture, discipline, work environment, employee performance



DAFTAR ISI

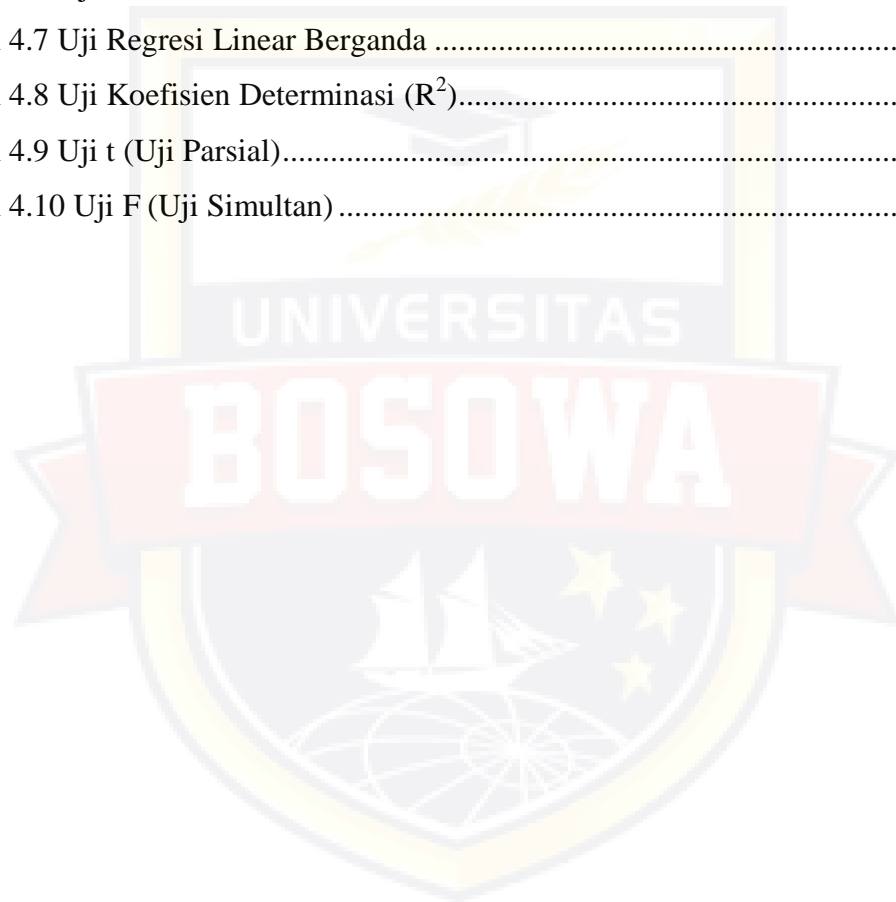
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	7
A. Deskripsi Teori	11
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berfikir	38
D. Hipotesis	40
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Instrumen Penelitian	42
E. Variabel Penelitian	42
F. Jenis dan Sumber Data	43
G. Teknik Pengumpulan Data	44
H. Teknik Analisis Data	45
I. Definisi operasional	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
B. Deskripsi Data dan Variabel	61
C. Analisis Data.....	64
D. Pembahasan Dan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.4 Analisis Statistik Destiptif.....	64
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
Tabel 4.9 Uji t (Uji Parsial).....	70
Tabel 4.10 Uji F (Uji Simultan)	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	79
Lampiran 2	80
Lampiran 3	81
Lampiran 4	82
Lampiran 5	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan Pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan pelatihan, lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan Bersama dalam suatu organisasi.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan kedisiplinan yang baik agar tujuan organisasi tercapai. Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau pengaruh kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka di ikut sertakan pada tujuan organisasi yang patut diberi perhatian agar usaha-usahamereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan disiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses Latihan. Latihan tersebut dilaksanakan Bersama-sama antar pegawai, pemimpin dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Selain disiplin kerja, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Robbins (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan di anggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi.

Menurut Schein dalam Kusdi (2018) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampiran semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan

lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota.

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Maka dari itu, kantor atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik.

Purnomo (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu ditingkatkan diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2015) ialah dua kategori lingkungan kerja. Segala sesuatu dalam bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap kerja pegawai disebut sebagai lingkungan kerja fisik, dan semua kondisi dimana berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan karyawan termasuk dalam lingkungan kerja non fisik.

Dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisilinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Enrekang”. Adapun metode penelitian yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang ?
2. Apakah kedisipinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang ?

4. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang;
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang;
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang;
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang;

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi

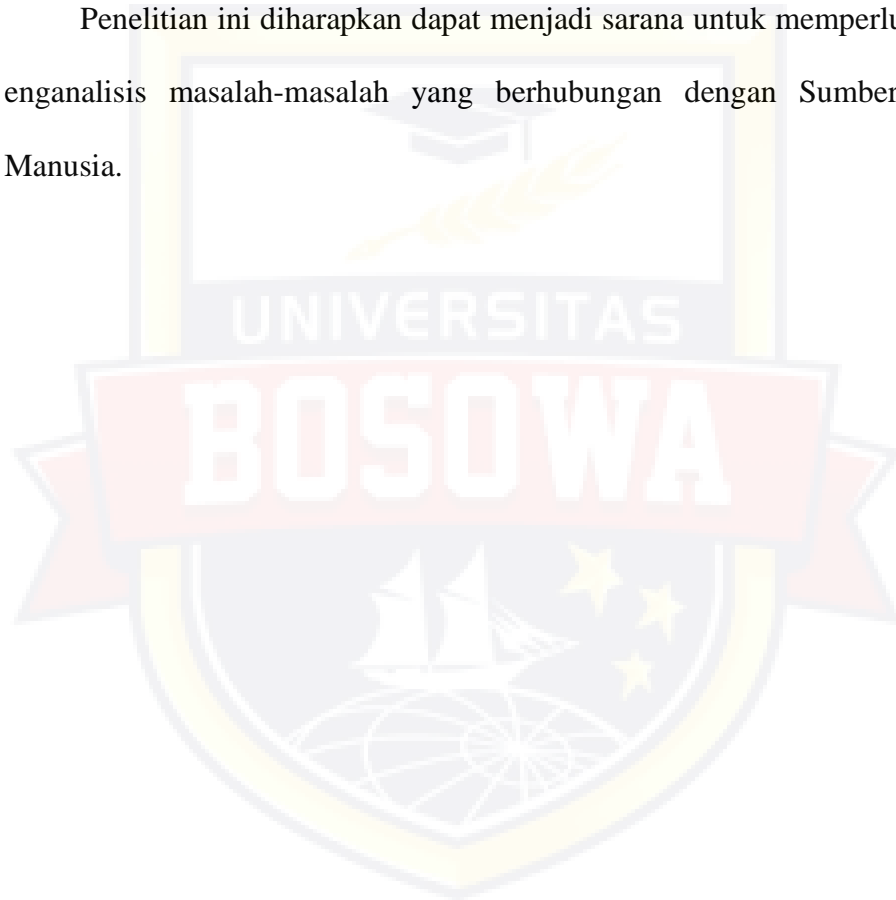
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori, budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas dan menganalisis masalah-masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas institusi, sehingga dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut para ahli, Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Herminawati Abubakar dan Indrayani Nur (2022) mengatakan Sumber Daya Manusia merupakan individu yang aktif dan juga produktif dalam berbagai kegiatan operasional dan organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan sebagai penentu dan penggerak dalam tujuan organisasi.

2. Budaya organisasi

Kata budaya berasal dari Bahasa Sanskerta yaitu buddhaya yang merupakan bentuk jamak dari buddhi. Kata ini sering diucapkan dalam Bahasa Indonesia budi yang berarti hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. (Sandi Suwardi Hasan, 2016).

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya adalah pikiran, akal budi, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah, serta keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan

untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya (depertemen pendidikan nasional RI, 2008).

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama mempengaruhi pola pembentukan dai suatu masyarakat (irham fahmi).

Organisasi berasal dari kata organ dalam Bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan Pendidikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya (Irham Fahmi).\

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) organisasi adalah kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu serta kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan Bersama (Depertemen Pendidikan Nasional RI).

organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung atau dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan Bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya (edy sutrisno, 2009).

Setiap organisasi diharuskan agar menumbuh kembangkan nilai-nilai yang baik untuk dimiliki oleh setiap anggotanya. Nilai baik ini dipandang penting karena dijadikan oleh anggota sebagai pedoman dalam berperilaku dalam kehidupan kerja organisasi. Nilai baik ini juga akan menjadi pembeda dengan organisasi lain. Pemilikan nilai-nilai budaya organisasi oleh para

anggotanya bisa berbeda, sehingga akan menentukan kuat atau lemahnya budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi, budaya organisasi (Brown). Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan maupun organisasi, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Budaya organisasi dapat di defenisikan sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma, yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilkudan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilali-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota menjiwai orang-perorangan di dalam organisasi. Artinya budaya organisasi merupakan jiwa organisais dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk).

Budaya organisasi itu didasarkan pada suatu konsep bangunan pada tiga tingkatan, yaitu:

- a. Tingkatan asumsi dasar (basic assumption); tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang yang ada di

lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, hubunganitu sendiri, dalam hal ini, asumsi dasar bisa di artikan suatu philosophy, keyakinan, yaitu suatu yang tidak bisa dilihat oleh mata tapi ditanggung bahwa itu ada.

- b. Tingkatan nilai (*value*); tingkatan value berhubungan dengan perbuatan atau tingkah laku, bisa di ukur (dites) dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui consensus social.
- c. Tingkatan artifact adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni, atau sesuatu yang bisa didengar (Schein, 1991).

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi terbukti dari adanya sekian banyak deventisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditentukan dalam keputusan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akadeemisi maupun praktisi. Disamping itu, juga karena sumbernya, yaitu disiplin antropologi, hingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini (koentjaraningrat, 1985).

Suatu tinjauan yang kritikal terhadap keputusan mengungkapkan bahwa setiapp pengertian budaya yang berdasar atas empiris dalam perangkat organisasi-organisasi masih sangat jarang, dan jika ada ternyata belum memuaskan. Istilah-istilah-istilah yang sama memang sering digunakan, tetaoi masih juga berbeda-beda mengenai asumsi dan artinya.

Para akademisi dan para praktisi pada umumnya setuju mengenai pentingnya penerapan budaya dalam organisasi bisnis, tetapi hingga sekarang masih ada pertanyaan-pertanyaan yang belum terjawab (Sackman, 1991).

Menurut Sackman (1991) terdapat lima kelompok pendekatan, pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya, antara lain:

- a. Pendekatan evolusi;
- b. Pendekatan partikularisme;
- c. Pendekatan fungsionalisme;
- d. Pendekatan materialism kultur; dan
- e. Pendekatan idealism kultur.

Yang terakhir, yaitu pendekatan idealism kultur, terdiri atas empat aliran: (1) antropologi psikologikal; (2) etnografi; (3) strukturalisme; dan (4) antropologi simbolik. Empat aliran ini semuanya berpengaruh terhadap kepustakaan, perspektif atau pandangan mengenai budaya organisasi, yaitu:

- a. Pandangan pola (*pattern*) atau pandangan konfigurasionis, yang kemudian disebut pandangan holistik;
- b. Pandangan berorientasi manifestasi, termasuk fungsionalisme, yang kemudian disebut pandangan variabel atau perilaku;
- c. Pandangan idealional termasuk simbolisme, yang kemudian disebut pandangan kognitif.

a. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai Bersama dipahami secara mendalam, dianut, di perjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi (Deal & Kennedy, 2009).

Budaya organisasi sebagai system nilai yang dianut dan dimiliki secara Bersama anggotanya memiliki tujuh karakteristik (Robbins & Stephen, 2013), yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*).
Tingkatan para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian yang rinci (*attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (precision), analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) orientasi hasil (*outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memutuskan perhatian pada hasil, bukannya pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.

- 5) Orientasi tim (*tim orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di selitar tim-tim, bukannya individu-individu.
 - 6) Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
 - 7) Stabilitas (*stability*) suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.
- b. Fungsi budaya organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system sosial (robbins, 2001).

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang

memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Gordon, 1991).

Budaya organisasi yang kohesi atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertunjukan informasi (Anderson dan Kryprianou, 1994).

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertahankan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan diberlakukan (Pastin, 1986).

Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai control atas perilaku para pegawai.

c. indikator budaya organisasi

untuk lebih mendalami masalah budaya organisasi tentu diperlukan pengetahuan subvariabel budaya organisasi, yaitu:

- 1) inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), indikatornya meliputi kebebasan mengeluarkan ide, kebebasan

mengambil keputusan, berani mengganggu resiko yang diterima;

- 2) perhatian pada detil (*attention to detail*), indikatornya meliputi ketelitian dalam bekerja dan evaluasi kerja;
- 3) orientasi hasil (*outcome orientation*), indikatornya meliputi pemahaman dalam bekerja, hasil kerja, cara kerja;
- 4) orientasi kepada para individu (*people orientation*), indikatornya meliputi pembagian kerja, rekan kerja, pemberian reward;
- 5) orientasi tim (*team orientation*), indikatornya meliputi kerja sama tim dan dukungan dari rekan kerja;
- 6) keagresifan (*aggressiveness*), indikatornya meliputi persaingan sehat antara karyawan dan inisiatif kerja;
- 7) stabilitas (*stability*), indikatornya meliputi iklim komunikasi yang sudah ada, kenyamanan dalam bekerja, jenjang karir, dan hasil yang diterima (robbins, 2013).

d. Ciri-ciri budaya organisasi

O'reilly, chatman, dan Caldwell dalam munandar menentukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*): mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktik-praktik formal;

- 2) Stabilitas dan keamanan (*stability and security*): menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku;
- 3) Penghargaan kepada orang (*respect for people*): memperlihatkan toleransi, keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain;
- 4) Orientasi hasil (*outcome orientation*): memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian, dan Tindakan;
- 5) Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*): bekerja sama secara terkordinasi dan berkolaborasi;
- 6) Kearsyifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*): mengambil Tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi persaingan (munandar, 2008).

e. Jenis-jenis budaya organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuan. Meskipun budaya organisasi itu Bersama dengan berbagai cara, namun secara umum melibatkan beberapa Langkah sebagai berikut:

- 1) Seorang pendiri membawa inspirasi untuk mendirikan organisasi baru
- 2) Pendiri terima orang-orang kunci dan menciptakan kelompok inti yang punyai kesamaan visi

- 3) Kelompok inti bergerak merealisasikan inspirasi dan melengkapi segala sesuatu agar organisasi sanggup berjalan bersama dengan baik Bersama dengan melacak dana, beroleh hak paten, badan hukum, memilih daerah usaha dan sebagainya
- 4) Pendiri dan kelompok inti secara Bersama dengan membangun rutinitas yang punya tujuan untuk membangun dan membesarkan organisasi Bersama dengan rutinitas positif dan produktif
- 5) Pembiasaan positif berjalan konsistensi agar menjadi sesuatu yang inheren Bersama dengan gerak dan tingkah laku semua organisasi agar tanpa disadari kebiasaan-kebiasaan itu udah melembaga menjadi budaya organisasi (wahjono, 2020).

3. Kedisiplinan

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negative. Disiplin lebih dikaitkan dengan sangsi atau hukuman. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah satu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Amriany (Mayasari, 2020) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Kehadiran dalam hal ini seseorang dijadwalkan dan ditugaskan untuk bekerja harus hadir tepat waktu tanpa alasan apapun,
 - b. Waktu kerja merupakan jam kerja yang dibutuhkan oleh pekerja untuk hadir dalam memulaipekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan,
 - c. Kepatuhan terhadap perintah yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya,
 - d. Kepatuhan terhadap aturan merupakan serangkaian aturan yang mengharuskan pegawai mematuhi sehingga mereka dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar organisasi,
 - e. Produktivitas kerja adalah untuk menghasilkan kualitas yang lebih banyak dan lebih baik dengan usaha yang sama,
 - f. Pemakaian Seragam merupakan sikap pegawai terutama dalam lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.
- a. Macam-macam disiplin kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (self-dicipline) dan disiplin kelompok.

1) Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989) merupakan 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, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang di tanamkan oleh orang tua, guru, ataupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnani perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pemimpin. Selain itu, orang tua, guru dan pemimpin yang disiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Seperti jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal ini berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidakdisiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri kita masih membutuhkan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya sempati air dengan on flight guarantee. Hal ini berarti setiap pegawai disempati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut.

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Andaikan diantara sekian ribu pegawai bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan pegawai lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri.

Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan sengan memberikan insight. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan 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 dilukiskan oleh jasin (1989) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham).

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: penegndara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan seagai

pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri

akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh *uang pelicin* (Kompas).

c. Jenis kedisiplinan

Newstrom dalam Asmiarsih (Asmiarsih, 2014), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1) Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan *disipliner*, antara lain berupa peringatan, *skors*, pemecatan.

3) Disiplin *Progresif*

Disiplin *progresif* adalah tindakan *disipliner* berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

d. Prinsip-prinsip kedisiplinan

Menurut Heidrajchman dalam Ony (Noviantari, 2017) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pendisiplinan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan, pegawai akan malu dan tidak menutup kemungkinan pegawai sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan tindakan balas dendam yang akhirnya merugikan perusahaan.

2) Pendisiplinan harus bersifat membangun

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

3) Keadilan dalam pendisiplinan

Pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan

e. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan dalam Pratiwi, ada beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi (Pratiwi, 2018) diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan kepemimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3) Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan– peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan

tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indiscipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

4. lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen

organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di

peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut (Sedarmayanti, 2014) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang

mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Umar, 2011), menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan,dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu 1) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan

batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

6. Kinerja pegawai

Kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Mangkunegara (2005), mendefenisikan kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-faktor kinerja pegawai

Gibson (2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Atribut individu

Dengan adanya bebrbagai atribut yang melekat pada individu atau dapat membedakan individu yang satu dengan yang lain. Faktor ini merupakan kecakapan individu angсарu dengan yang lainnya:

Karakteristik demografi misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain

Karakteristik kompetensi misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.

Karakteristik psikologi, misalnya: nilai-nilai yang di anut seperti sikap dan perilaku.

2) Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai satu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik di perlukan usaha dan kemampuan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan pegawai yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari pegawai maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan, peralatan, dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

b. Indikator-Indikator Kinerja

Bangun (2012), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar

pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi tersebut, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk harus mengerjakan sesuai ketentuan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan bagian lain sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jumlah kehadiran tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan suatu yang ditentukan. Ada tipe kehadiran yang menuntut

kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai di tentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antara pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam mengadakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, sebagai pedoman penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

NO.	Nama penelitian	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Nico Harumanu feel, toni herlambang, yusron rozzaid.	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Metode kuantitatif	Dihasilkan menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan sekarputih.

- | | | | | |
|----|--|--|--------------------|---|
| 2. | Beiferly tamara lompoliuw, Bernhard tewal, mac Donald walangitan | Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada bank bri kantor cabang manado | Metode kuantitatif | Disiplinkerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. |
| 3. | Swastiani dunggio | Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi kota gorontalo | Metode kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya konstruktif (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. |
| 4. | Hendra | Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien medan | Metode kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $27.253 \geq 2.55$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi |

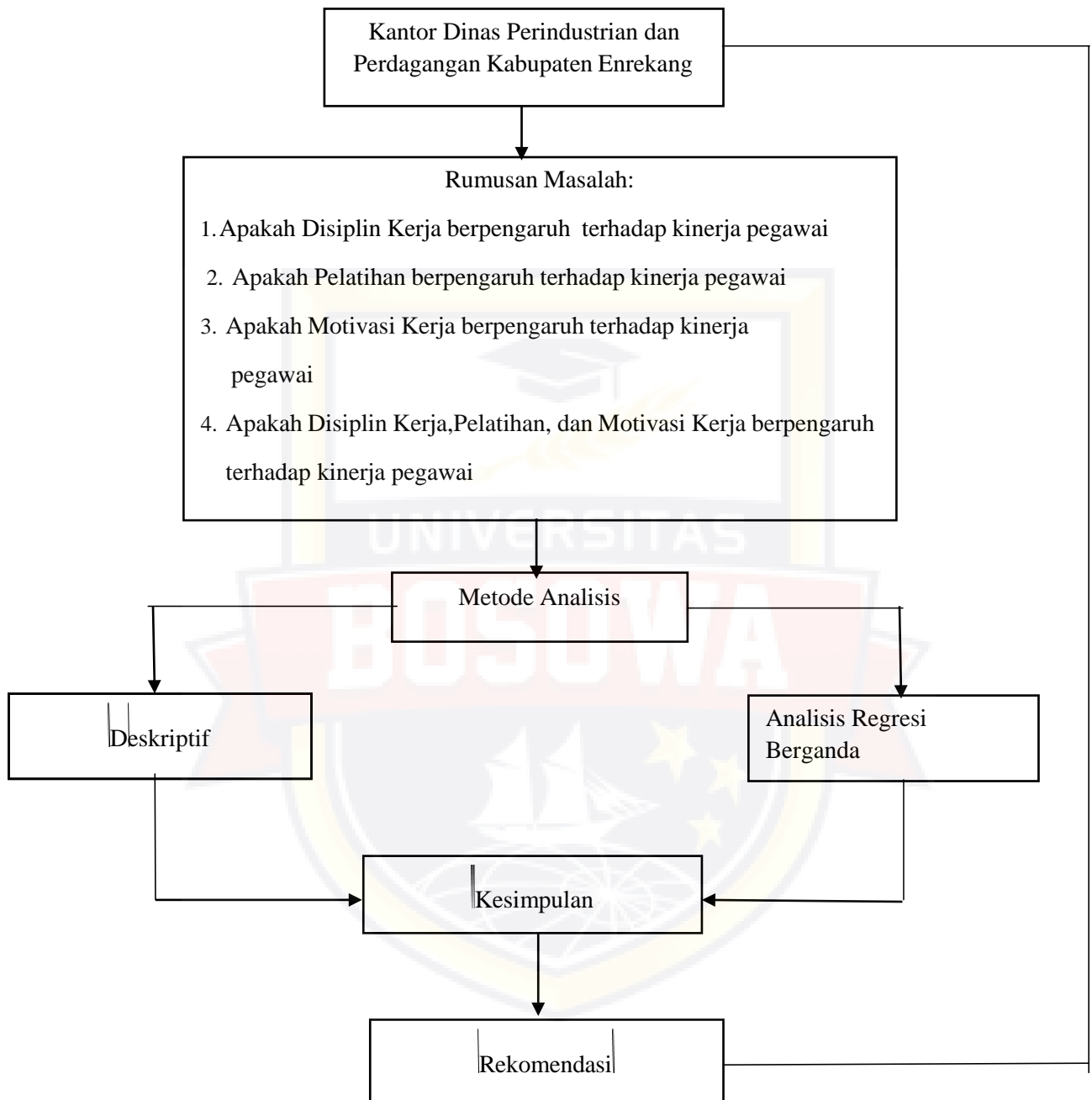
terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Herminingsih & Kreestianawati, 2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

C. Kerangka Berfikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel maka hubungan sebab akibat yaitu variabel dapat mempengaruhi variabel lain, sehingga variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) yang terdiri budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai yang terdiri dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan Kerjasama.

Dari uraian tersebut, dapat digambarkan kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa penelitian ini berusaha akan menjelaskan hubungan antara dua variabel *independen* (bebas) dan satu variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* yang pertama yaitu Kejelasan Sasaran Anggaran dan Variabel independen yang kedua yaitu Sistem Pelaporan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau rumusan masalah penelitian yang berdasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono,2008:93). Berdasarkan kerangka pikir yang dibuat, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut :

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.
- H₂ : Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.
- H₄ : Budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik data dalam bentuk angka yang digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang dapat dilakukan dengan menggunakan metode kausal komparatif (*causal-comparative research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiono (2015) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek\subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek\subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik\sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

2. Sampel

Sampel adalah wakil atau Sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representative dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang telah diteliti. Teknik pengambilan sampel berguna untuk membantu para peneliti dalam melakukan tugas generalisasi terhadap populasi yang diwakili. Dalam jumlah populasi 114 orang pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang, kemudian akan digunakan metode *simple Random Sampling* yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasinya mempunyai peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi sampel dan jumlah sampel yang digunakan adalah 53 orang pegawai.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Dimana:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = batas toleransi maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{114}{1 + 114(0,1)^2}$$

$$n = \frac{114}{2,14}$$

$$n = 53,27 = 53$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin hasil yang diperoleh sebesar 53,27 atau dibulatkan menjadi 53 responden.

D. Instrumen Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang adalah dengan menggunakan Kuesioner, kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Menurut sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

E. Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2019), variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, variable dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja. Setiap variable dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel independent

Variable independent adalah variable yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variable lain. Variable ini biasanya disebut

bebas karena bersifat bebas yang mempengaruhi variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja.

2. Variable dependen

Variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable independen. Variable ini biasanya disebut variable terikat. Variable yang berpengaruh dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan, jurnal dan dari dokumen-dokumen yang ada.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data observasi biasanya digunakan jika peneliti ingin mengetahui gejala tentang perilaku manusia, gejala alam dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

3. Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan informan.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Alat uji ini difunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010).

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Santoso 2010).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan kedalam rumus regresi yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kedisiplinan

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error Turn

I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian adalah:

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai atau simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga suatu organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain atau dengan kata lain mengarah pada ciri khas organisasi tersebut.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah rancangan atau aturan yang merupakan suatu uraian tertulis tentang latar belakang Pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kompetensi atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki sebelum mengisi jabatan tertentu sehingga dapat berfungsi dengan efektif.

3. lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu Lembaga, kantor, organisasi, atau Perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi dan tentunya telah memiliki tolak ukur kebersihan didalamnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Organisasi

1. Sejarah singkat instansi

Dengan ditetaplannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah merupakan awal dimulainya era Otonomi daerah, dimana pembinaan dan pengembangan di bidang industry dan perdagangan di kabupaten Enrekng kemudian diintegrasikan antara intansi kantor Wilayah Depertemen Perdagangan menjadi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Enrekang beralamatkan di kantor Gabungan Dinas lantai 2 Jalan Jendral Sudirman no.2 Pinang Enrekang.

Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten enrekang adalah pecahan dari dinas koperasi, UKM, Perindustrian dan perdagangan yang bertempat di Jl. Pancaitana Bugawaliye no 9 Kabupaten Enrekang. Dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Enrekang terbentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Enrekang (Tambahan Lembaga negara Republik Indonesia Nomor 22).

2. visi dan misi oranisasi

Visi

“ TERWUJUDNYA PEREKONOMIAN YANG BERBASIS AGRO DAN BERDAYA SAING YANG MENUJU EMAS “

Rumusan Visi mengandung makna sebagai berikut:

1. Terwujudnya hasil kinerja yang baik dari segi perekonomian masyarakat yang dapat diukur secara nyata dan konkrit yang menunjukkan peningkatan atau perbaikan dari tahun ketahun berdasarkan target indicator kinerja yang direncanakan.
2. perekonomian adalah merupakan indikator perbaikan kesejahteraan masyarakat yang ditandai dengan adanya laju pertumbuhan pendapatan dari tahun ke tahun yang berdampak pada laju pertumbuhan ekonomi kabupaten enrekang.
3. Argo dalam artian pembangunan pusat-pusat pertumbuhan, pusat pemukiman masyarakat petani yang tumbuh dan berkembang untuk melayani perkembangan pertanian dan mendukung utama Gerakan agribisnis dan agro industri.
4. Berdaya saing dalam arti bahwa sumber daya manusia mampu bersaing, atau mampu memproduksi produk-produk yang mempunyai daya saing yang kuat, unggul dapat berkompetisi dengan produk dari luar, mampu mengangkat dan menonjolkan keunggulan dari hasil pembangunan selama ini sehingga lebih baik dari daerah lainnya.

Misi

1. Menumbuh kembangkan industri kecil menengah (IKM/ Home Industri yang mengolah produk-produk hasil pertanian.
2. meningkatkan pembinaan, pengawasan, pengamanan, dan perlindungan konsumen.
3. pembangunan/pengembangan pasar perdesaan/tradisional serta menyediakan sarana dan prasarana penunjang pengelolaan pasar.

3. Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretariat daerah yang mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dibidang perindustrian dan perdagangan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
2. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretarias, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dan mempunyai tugas membantu kepala dinas mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dalam lingkup Dinas Perindustrian dan perdagangan.
3. Sub bagian perencanaan dipimpin oleh seorang kepala sub bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretariat dan mempunyai tugas pokok membantu sekretariat dalam mengkoordinasikan dan mengandalkan kegiatan perencanaan, menganalisis dan menelaah bahan rumusan kebijakan pengendalian program, melakukan hubungan kerja, Menyusun laporan.
4. Sub Bagian keuangan dipimpin oleh seorang kepala sub bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dan mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dalam menghimpun bahan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan bertanggung jawab dalam pelaporan.
5. Sub Bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala sub bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dan

mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dalam melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan ruah tangga serta mengelola administrasi kepegawaan.

6. Bidang perindustrian dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengaturan, pembinaan dan pengembangan dibidang industri.
7. Seksi industri pangan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang mempunyai tugas pokok menghimpun, memahami, menganalisis, Menyusun program, mensosialisasikan dan pembimbingan teknis terkait kebijakan industri pangan.
8. seksi industri sandang dan kerajinan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang mempunyai tugas pokok menghimpun, memahami, menganalisis, menyusun program, mensosialisasikan dan bimbingan teknis terkait kebijakan industri sandang dan kerajinan.
9. Seksi Industri Logam, Elektronika, Kimia dan Bahan Bangunan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang mempunyai tugas pokok menghimpun, memahami, menganalisis, menyusun program, mensosialisasikan dan bimbingan teknis terkait kebijakan industri logam, elektronika, kimia dan bahan bangunan.
10. Bidang Perdagangan Dalam Negeri dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan, membagi tugas, mengawasi dan

melaporkan kegiatan bidang urusan pemerintahan di bidang perdagangan dalam negeri.

11. Seksi Bahan Pokok dan Bahan Strategis dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang mempunyai tugas pokok menyusun program dan menyiapkan informasi bahan pokok dan bahan strategis, bahan pembinaan teknis, melakukan bimbingan teknis, evaluasi, pengendalian dan pelaporan stabilitas harga dan ketersediaan barang kebutuhan pokok dan barang strategis.
12. Seksi Bina Iklim Usaha Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menyusun program dan bahan bimbingan teknis, pembinaan dan pengembangan usaha perdagangan, analisis iklim usaha, informasi perusahaan, pemantauan, peningkatan penggunaan produk dalam negeri, sistem resi gudang dan pasar lelang komoditi.
13. Bidang Perlindungan Konsumen dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas, melaksanakan pelayanan, pembinaan, bimbingan teknis, penyebaran informasi, pemberdayaan konsumen dan pengawasan standarisasi perdagangan, tertib ukur, badan penyelesaian sengketa konsumen, kebijakan pengawasan perdagangan lainnya, serta melakukan evaluasi dan penyusunan laporan dibidang perlindungan konsumen.
14. Seksi Perlindungan Konsumen dan Kemetrolagian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menghimpun,

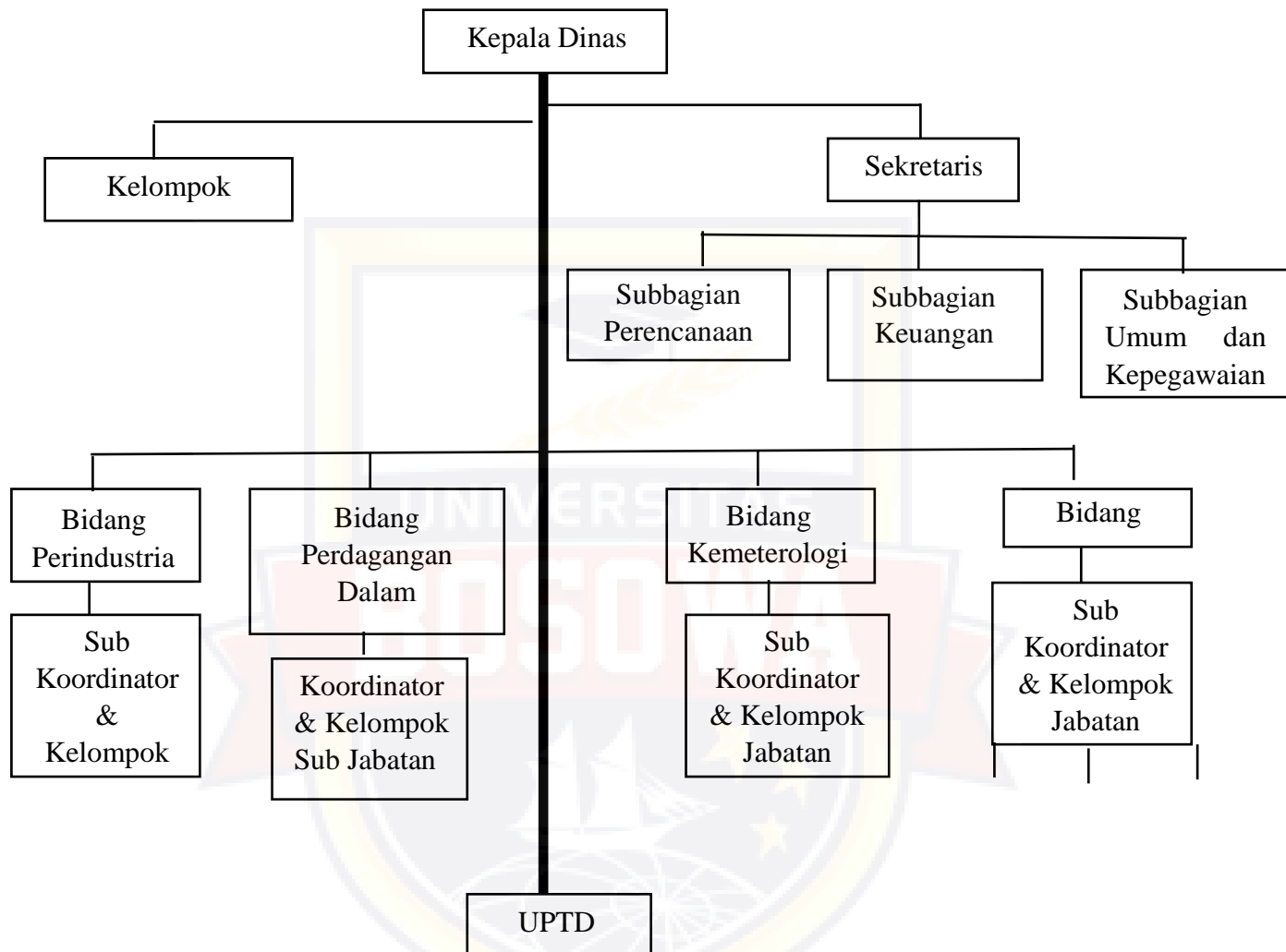
memahami, menyusun program, mensosialisasikan dan bimbingan teknis terkait kebijakan perlindungan konsumen.

15. Seksi Pengawasan, Standarisasi dan Mutu Produk dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas membantu Kepala Bidang menghimpun, 52 memahami, menyusun program, mensosialisasikan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan bimbingan teknis terkait kebijakan pengawasan, standarisasi dan mutu produk.
16. Bidang Pasar dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas, menyiapkan program pembinaan pelaku usaha, penciptaan dan pembinaan iklim usaha, pengembangan sarana dan prasarana perdagangan, perdagangan antar daerah dan antar pulau, peningkatan akses pasar serta promosi usaha mikro, kecil dan menengah.
17. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana Pasar dipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas menghimpun, memahami, menyusun program, mensosialisasikan pengembangan dan penataan sarana dan prasarana pasar.
18. Seksi Pengamanan dan Kebersihan Pasardipimpin oleh seorang Kepala Seksi, mempunyai tugas menghimpun, memahami, menyusun program, mensosialisasikan Pengamanan, Kebersihan Pasar.

4. Struktur Organisasi

Adapun srtuktur organisasi Dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang dapat dilihat di halaman berikut.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI



Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang

5. Bidang Usaha / bagan

1. Sekertaris

Sekertaris mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Fungsi Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan yaitu:

1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang perindustrian dan perdagangan
2. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian. Keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi
3. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana
4. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang -undangan
5. Pengelolaan barang milik / kekayaan negara
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala sesuai dengan tugas dan fungsinya.
7. Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapar dinas, upacara serta keprotokolan
8. Perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan serta pengkoordinasian pelaksanaan program reformasi birokrasi
9. Pengkoordinasian dan pembinaan kebersihan, ketertiban, dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan Gedung kantor

10. Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggung jawaban.

2. Bidang Perindustrian

Bidang Perindustrian mempunyai tugas membantu Sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan perindustrian. Bidang perindustrian dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan program dan rencana kegiatan dibidang industri
2. Penetapan bidang industri prioritas dan unggulan
3. Pemberian pelayanan teknis terhadap kelancaran pengadaan dan penanganan bahan baku maupun penolong
4. Promosi produk industri
5. Penelitian pengembangan dan penerapan teknologi bidang industri
6. Pemberian fasilitas dan pengawasan standarisasi
7. Penerapan standar kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) industri dan Pembina industri
8. Pelaksanaan fasilitas akses permodalan
9. Pemberian fasilitas kemitraan dan kerjasama
10. Pemberian fasilitas usaha dalam rangka pengembangan industri kecil dan menengah (IKM) serta industri kreatif.

3. Bidang Pemasaran

Bidang pasar mempunyai tugas membantu Sebagian tugas kepala dinas dalam melaksanakan sub urusan pasar. Bidang pasar dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

1. Pengkoordinasikan dan membina serta merumuskan penyusunan rencana, penelitian serta pengembangan pasar di dalam satuan kerja dinas dalam penyusunan rencana kerja tahunan
2. Perumusan seluruh pelaksana kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, penelitian serta pengembangan pasar
3. Pengkoordinasian serta pembinaan, perumusan, pengumpulan, mensistematisasikan, serta penganalisaan setiap data pasar yang ada
4. Pengkoordinasian serta pembinaan dan perumusan program pengembangan pasar serta peremajaan dan pembangunan pasar
5. Pengkoordinasian serta pembinaan dan perumusan pelaksanaan, penelitian dan penganalisaan rencana – rencana pengembangan pasar
6. Pengkoordinasian serta pembinaan perumusan penyusunan rencana dan penelitian serta pengembangan pasar terhadap pelaksanaan satuan kerja dinas pasar
7. Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan penyusunan rencana kerja
8. Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan, pengaturan, serta penyelesaian masalah ketertiban dan kebersihan.
9. Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan di bidang ketertiban, keamanan dan kebersihan pasar
10. Pengkoordinasian, pembinaan, dan perumusan penyajian data wajib retribusi pengelolaan pasar dan membuat peta lokasinya dengan sub dinas terkait.

4. Bidang Perdagangan dalam Negeri

Bidang Perdagangan mempunyai tugas membantu Sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan perdagangan. Bidang Perdagangan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perencanaan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya penyusunan pedoman dan petunjuk teknis tentang pembinaan perusahaan, manajemen usaha dan jasa, bimbingan teknis dan pembinan pendaftaran perusahaan, pemantauan dan pengawasan pelaksanaan pendaftaran perusahaan
2. Perencanaan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya penyusunan pedoman dan petunjuk teknis bimbingan usaha, penyaluran, promosi dan sarana perdagangan, bimbingan teknis pengembangan usaha export impor dan teknis pembinaan sarana prasarana dan prasarana usaha perdagangan, pengelolaan Izin Usaha Perdagangan dan Surat Keterangan Asal Barang (SKAB), serta pengembangan manajemen promosi dagang di dalam dan di luar negeri.
3. Perencanaan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya penyusunan pedoman dan petunjuk teknis perlindungan konsumen.
4. Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan penyiapan teknik pendidikan standar mutu
5. Pengkoordinasian, pembinaan dan penyiapan rencana dan program penciptaan iklim usaha
6. Pengkoordinasian, pembinaan serta pelaksanaan penyidikan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang – undangan

7. Pelaksanaan tugas – tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
8. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, stabilitas harga barang kebutuhan pokok dan barang penting, penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, stabilitas harga barang kebutuhan pokok dan barang penting, penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri
10. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas berkenaan dengan tugas dan fungsi di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri, stabilitas harga barang kebutuhan pokok dan barang penting, penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri.

5. Bidang Kemetrolgian

Bidang Metrologi mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis penyuluhan dan pengawasan kemetrolgian, pemberdayaan konsumen dan pengawasan peredaran barang dan jasa.

Bidang metrologi mempunyai fungsi yaitu:

1. Penyusun dan pelaksanaan program dan kegiatan bidang
2. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang
3. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup bidang

4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsi.

Tugas Bidang Kemetrolgian

1. Menyusun rencana program/kegiatan kerja penyuluhan dan pengawasan kemetrolgian, pemberdayaan konsumen dan pengawasan peredaran barang dan jasa
2. Melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan kerja penyuluhan dan pengawasan kemetrolgian, perlindungan konsumen dan pengawasan barang beredar dan jasa
3. Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas bawahan
4. Memberikan petunjuk, bimbingan teknis dan pengawasan bawahan
5. Memeriksa hasil kerja bawahan
6. Melaksanakan penyuluhan dan pengamatan kemetrolgian
7. Melaksanakan pengawasan alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya(UUTP)
8. Memfasilitasi pengaduan dan penyelesaian sengketa konsumen
9. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran dan pertimbangan kepada pimpinan sesuai tugas dan fungsi

B. Deskripsi Data dan Variabel

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket atau kuesioner dimana terdiri dari 20 pertanyaan. Untuk variabel budaya organisasi berjumlah 5 (lima) pertanyaan, kedisiplinan berjumlah 5 (lima) pertanyaan, lingkungan kerja berjumlah 5 (lima) pertanyaan, dan kinerja pegawai berjumlah 5 (lima)

penyataan. Kuesioner yang disebar dan diberikan kepada 53 pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang sebanyak 53 orang, yang terdiri beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat Pendidikan yang dimiliki pegawai.

Dapat memperjelas karakteristik responden yang di maksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-Laki	14	27
Perempuan	39	73
Total Responden	53	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tidak ada perbedaan dalam produktivitas pekerja antara pria dan Wanita, dan tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Namun studi-studi psikologi telah menentukan bahwa Wanita lebih mematuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

b. Karakteristik responden berdasarkan Umur

Selanjutnya hasil olah data karakteristik berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah	Persentase
<30 tahun	12	23
30-40 tahun	18	34
40-60 tahun	23	43
Total responden	53	100

Sumber data primer, 2023

Pada tabel 4.2 Terdapat karakteristik responden berdasarkan umur. Pada tabel tersebut responden dengan umur yang terbanyak adalah antara 40-60 tahun yang jumlahnya 23 responden (43%). Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar umur Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang berusia 40-60 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Selanjutnya hasil data Karakteristik berdasarkan tingkat Pendidikan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA/SEDERAJAT	5	9
D3	8	15
S1	22	42
S2	11	21
S3	7	13
Total Responden	53	100

Sumber: Data Premier, 2023

Pada tabel 4.3 merupakan karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa Sebagian besar tingkat Pendidikan pegawai merupakan S1 dengan jumlah 22 responden (42%).

C. Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif

Tabel 4.4
Analisis Statistik Destiptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYA ORGANISASI	52	15,00	25,00	22,6538	2,60380
KEDISIPLINAN KERJA	52	10,00	25,00	21,7308	3,77357
LINGKUNGAN KERJA	52	11,00	25,00	21,4423	3,92285
KINERJA PEGAWAI	52	14,00	25,00	22,2500	3,62927
Valid N (listwise)	52				

Sumber data: data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, hasil analisis statistic deskriptif pada budaya organisasi menyatakan angka minimum 15, angka maksimum 25 serta angka mean sebesar 22,65 dengan standar deviasi sebesar 2,60. Untuk hasil analisis statistic deskriptif pada kedisiplinan kerja menyatakan angka minimum sebesar 10, angka maksimum sebesar 25, dan mean sebesar 21,73 dengan standar deviasi sebesar 3,77. Dan untuk hasil analisis statistic deskriptif terhadap variabel pada lingkungan kerja menyatakan angka minimum sebesar 11, angka maksimum sebesar 25, dan mean sebesar 21,44

dengan standar deviasi 3,92, sedangkan hasil analisis statistic deskriptif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 14, angka maksimum sebesar 25, dan nilai mean sebesar 22,25 dengan standar devisi sebesar 3,62.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan uji kolmogorv-smirnov dengan signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 4.5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26484473
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,066
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan mengikuti distribusi normal dengan nilai *asymptonic significance* yang lebih besar dari 0,05 atau 5%.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji

multikolinearitas digunakan apabila variabel lebih dari satu, seperti dalam penelitian ini yang memiliki variabel bebas lebih dari satu yang memiliki 3 variabel bebas yakni variabel budaya organisasi, kedisiplinan, lingkungan kerja.

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BUDAYA ORGANISASI	,734	1,362
	KEDISIPLINAN KERJA	,182	5,507
	LINGKUNGAN KERJA	,193	5,182

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa variabel tolerance budaya organisasi (X1) 0,734, kedisiplinan kerja (X2) 0,182, dan lingkungan kerja (X3) 0,193, lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF budaya organisasi (X1) 1,362, kedisiplinan kerja (X2) 5,507, lingkungan kerja (X3) 5,182 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacungkan pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang membahas hubungan dari dua variabel yaitu satu variabel X dan satu variabel Y. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel

independent yaitu budaya organisasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.7
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,041	1,625		-,025	,980
BUDAYA ORGANISASI	,207	,082	,149	2,532	,015
KEDISIPLINAN KERJA	,242	,114	,252	2,134	,038
LINGKUNGAN KERJA	,575	,106	,622	5,429	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -,041 + 0,207 + 0,242 + 0,575$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konsta sebesar 0,041 mengindikasikan bahwa variabel independen (budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja) adalah 0, maka kinerja pegawai menjadi sebesar 0,041.

2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) yakni sebesar 0,207 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,207.
3. Koefisien regresi variabel kedisiplin kerja (X2) yakni sebesar 0,242 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,242.
4. koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) yakni sebesar 0,575 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,575.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi menggunakan koefisien determinasi adjusted R square (R²). Berikut hasil yang diperoleh koefisien determinasi :

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.879	.871	1,30377

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.7 di atas menyatakan bahwa angka R square sebesar 0,937 atau 93,7%. Hal ini menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja

mempunyai korelasi yang sangat kuat. Dengan ini dapat dikatakan bahwa apabila budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja semakin baik maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sedangkan, angka Adjusted R Square sebesar 0,782 atau 78,2% menandakan bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang dipengaruhi variabel budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Sedangkan, 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dan melihat nilai p value pada kolom sig. Uji t di ujikan pada pengaruh signifikan independent yaitu variabel budaya organisasi kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,041	1,625		-,025	,980
BUDAYA ORGANISASI	,207	,082	,149	2,532	,015
KEDISIPLINAN KERJA	,242	,114	,252	2,134	,038
LINGKUNGAN KERJA	,575	,106	,622	5,429	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
sumber: data diolah, 2023

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig. Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikutnya penjelasannya:

- 1) Dari hasil analisis data pada variabel budaya organisasi diketahui nilai t hitung sebanyak 2,532, sementara nilai t tabelnya adalah 2,010, oleh karena itu t hitung > t tabel dan untuk besarnya signifikan adalah 0,015 yang artinya H1 diterima. Kesimpulan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Selanjutnya hasil analisis data variabel kedisiplinan kerja, diketahui nilai t hitung sebanyak 2,134, sementara t tabelnya adalah 2,010, oleh karena itu t hitung > t tabel dan untuk besar signifikan adalah 0,038 yang artinya H2 diterima. Kesimpulan variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.\

3) Hasil analisis data variabel lingkungan kerja, diketahui nilai t hitung sebanyak 5,429, sementara t tabel adalah 2,010, oleh karena itu t hitung $>$ t tabel dan untuk besar signifikan adalah 0,000 yang artinya H_3 diterima. Kesimpulan variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (simultan)

Uji Simultan (F) pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model memiliki pengaruh Bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan (F) digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun pedoman yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien signifikan $< 0,05$ atau F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai koefisien signifikan $> 0,05$ atau F hitung $<$ f tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,159	3	196,720	115,730	.000 ^b
	Residual	81,591	48	1,700		
	Total	671,750	51			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji F di atas, uji F diperoleh F-hitung dengan nilai sebesar $115,730 > f\text{-tabel } 2,80$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti:

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan karena nilai sig $0,015$ dan t hitung $2,532 > t$ tabel $2,010$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi besar pada kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan budaya organisasi yang baik.

2. Pengaruh kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

dinyatakan signifikan karena nilai sig 0,038 dan t hitung 2,134 > t tabel 2,010. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam organisasi menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugasnya membutuhkan kedisiplinan kerja yang baik.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (3) terhadap lingkungan kerja (Y) dinyatakan signifikan karena nilai sig 0,000 dan t hitung 5,429 > 2,010. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam organisasi menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas kita juga membutuhkan lingkungan kerja yang baik.

4. Pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai f hitung sebesar 115,730 > f tabel 2,80 dengan tingkat signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian sebagai berikut.

1. Menurut hasil analisis menyatakan bahwa secara persial budaya organisasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat memajukan semakin tinggi budaya organisasi, kedisiplinan dan juga lingkungan kerja yang baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berika kepada pihak pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Pedagangan Kabupaten Enrekang sebagai berikut:

1. Bagi pegawai agar menjaga dan meningkatkan kedisiplinan padasaat kerja karena ini merupakan factor utama membentuk karakter untuk memengaruhi kinerja.
2. Membuat lingkungan kerja yang lebih baik agar pekerjaan menjadi lebih baik.

3. Mempertegas bahwa adanya aturan yang harus di taati pada jam kerja demi kenyamanan Bersama.



DAFTAR PUSTAKA

- Arini kurniawati (2020), pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kanupaten malang.
- Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018), Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Endang SSugiarti, Dosen Fakultas Ekonomi, Uniersitas Pamulungan (2018), Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi klimatologi dan geofisika wilayah II ciputat.
- Nurul Uyun (2021), Manajemen sumber daya manusia
Avin Fadilla Helmi (2019),
Disiplin kerja
- Lyta Lestari dan Harmon (2020), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Roberr Edowai, herminawati Abu bakar, Arifuddin Mane (2020), Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesejahteraan social kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Indonesia Journal of Business and Manajement 2, 121-127.
- Duana Khairani Sofyan (2022), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. Jurusan Teknik industry, universitas malikuseumawe, Indonesia MIEJ Journal
- Nico Harunanu feel, toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018), Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Universitas Muhammadiyah jamber Jurnal penelitian iptek.
- Beiferly tamara Lompoliuw, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2020), Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada bank BRI kanto rcabang manado, pakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Abdul Muthalib (2020), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegwai pada kantor dinas pekerjaan umum (PU) kabupaten enrekang, Skripsi Universitas muhammadiyah makassar.
- Muhammad Adhitya Hidayat Putra, Muhammad Rezky Noor Handy, Bambag Subiyakto, Rusmaniah, Norhidayati (2022), Identifikasi nilai budaya masyarakat sungai jelai basirih selatan sebagai sumber belajar ips, universitas lambung mangkurat, jurnal publikasi berkala Pendidikan ilmu sosial.
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019), Pengaruh budaya organisasi, motifasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Magister mnajemen, pascasarjana, universitas muhammadiyah sumatera utara, indonesia.

- Swasriani dunggio (2020), Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi kota Gorontalo, universitas ichsan Gorontalo.
- Hendra (2020), Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada universitas tjut nyak dhien medan, Jurnal ilmiah magister manajemen, universitas Muhammadiyah sumatera utara medan, Indonesia
- Indah Yuliani, suprayoga (2021), Pengaruh llingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada kecamatan Bonowo Surabaya) Program studi ilmu administrasi negara, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, universitas Wijaya putra, jurnal inovasi sector public volume.
- Muhammad ridho risky nanda, putri wahyuni, Vicky f Sanjaya (2022), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai kantor kecamatan pringsewu kanupaten pringsewu) progeam studi manajemen, universitas islam negri raden intan lampung.
- Febryanti usman, abdul kadir adys, adnan ma'ruf (2019), kedisiplinan kerja panitera dalam proses administrasi perkara di pengadilan militer III-16 makassar, ilmu administrasi negara, universitas Muhammadiyah makassar, Indonesia.
- Maria Magdalena Bate'e (2020), peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di pustu desa botolakha kecamatan tuhemberua kabupaten nias utara, sekolah tinggi ilmu ekonomi pembangunan nasional, jurnal ekonomi dan ekonomi syariah.
- Rizal Nabawi (2019), pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, Progra studi magister manajemen, universitas Muhammadiyah sumatera utara medan, Indonesia.
- Risdayanti (2021), Pengaruh Manajemen Pelayanan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang, prodi Manajemen, Universitas Bosowa.
- Elis (2022), Pengaruh kualitas pelayanan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat makassar, prodi manajemen, Universitas Bosowa.

L

A

M

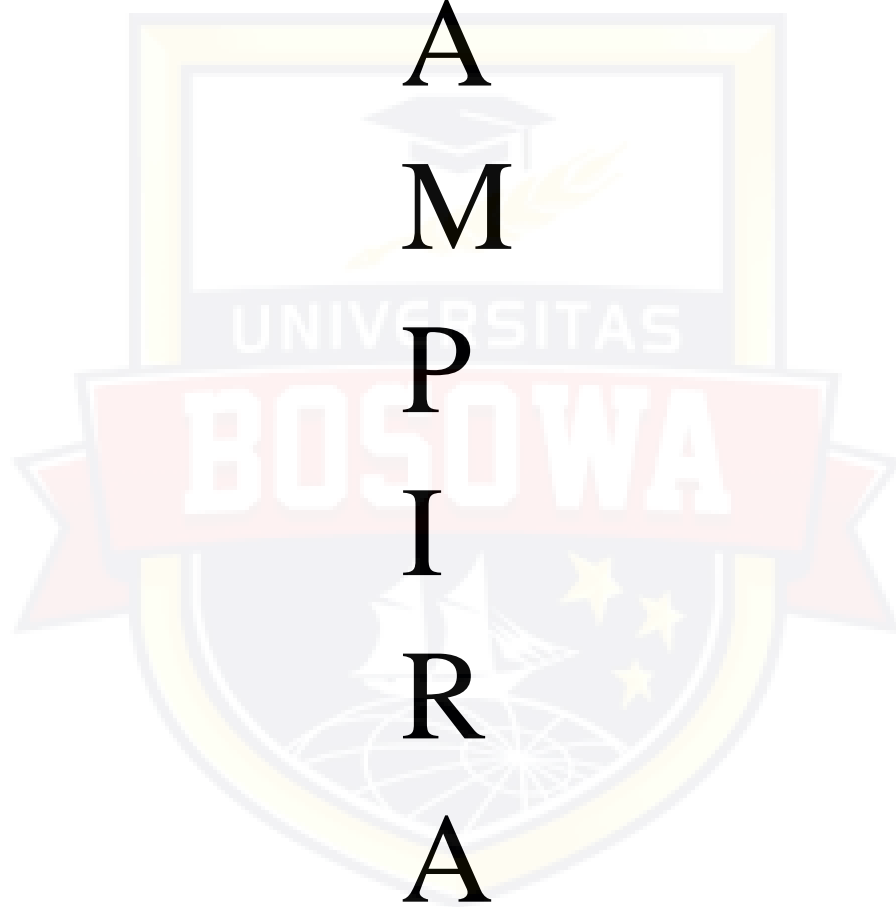
P

I


R

A

N



LAMPIRAN 1

 **UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : **A0693/FEB/UNIBOS/V/2023**
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala
Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang
Di, -
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Uzlifatul Arsy Aslam
NIM : 4520012190
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/HP : 082251816478


Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 12 Mei 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
NIDN: 09 2412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

LAMPIRAN 2



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 73.16/286/DPMPTSP/ENR/IP/V/2023

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

UZLIFATUL ARSY ASLAM

Nomor Induk Mahasiswa : **4520012190**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Lembaga : **UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**
Pekerjaan Peneliti : **MAHASISWI**
Alamat Peneliti : **CAKKE**
Lokasi Penelitian : **KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KAB.ENREKANG**

Anggota/Pengikut : **-**
Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUUNAN SKRIPSI** dengan Judul :
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PRGAWAI KSNOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN ENREKANG

Lamanya Penelitian : **2023-05-16 s/d 2023-06-16**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Enrekang
16/05/2023 14:38:17
KEPALA DINAS,





Dr. Ir. CHAIDAR BUJLU ST, MT
Pangkat: Pembina Tk.I
NIP. 19750528 200 212 1 005

Tembusan Kepada Yth :
1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
4. Mahasiswa ybs.

 Dokumen ini merupakan dokumen yang sah dan tidak memerlukan tanda tangan serta cap basah dikarenakan telah ditandatangani secara digital menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi

LAMPIRAN 3


UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A0693/FEB/UNIBOS/V/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala
Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang
 Di, -
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :


Nama : Uzlifatul Arsy Aslam
 NIM : 4520012190
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 082251816478

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 12 Mei 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
 NIDN: 09 2412 680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip

LAMPIRAN 4**KUESIONER PENELITIAN**

“ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN ENREKANG “

Dengan hormat,

Saya, Uzlifatul Arsy Aslam, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program studi Manajemen UNIVERSITAS BOSOWA. Saya sedang Menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sastra 1 (S1) dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang “. Saya sangat membutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya bapak/ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Uzlifatul Arsy Aslam

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah tersedia
2. Beri tanda (√) pada pertanyaan yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya pada kolom komentar yang telah di siapkan
3. Terdapat empat (4) pilih jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir : SD/ SMP/ SLTA/ D3/ S1/ S2
5. Pangkat/Golongan :
6. Masa Kerja :

C. Budaya Organisasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Apakah pelayanan sudah sesuai dengan yang diharapkan.				
2.	Apakah pegawai ramah dan peduli lingkungan.				
3.	Apakah respon pegawai cepat kepada pengunjung.				
4.	Apakah penyampaian informasi diberikan dengan jelas.				
5.	Apakah respon yang dilakukan dengan baik apabila ada complain.				

D. Kedisiplinan

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja tepat waktu di tempat kerja				
2.	Saya mempunyai tanggung jawab dalam bekerja				
3.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan				
4.	Saya bersikap dan perilaku yang baik dalam bekerja				
5.	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut sesuai dengan peraturan instansi				

E. Lingkungan kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Penerapan cahaya yang cukup dalam kantor				
2.	Pertukaran udara keluar masuk				
3.	Lingkungan kerja yang jauh dari suara bising				
4.	Jaminan keamanan kerja bagi setiap pegawai dalam lingkungan kantor				
5.	Hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, dan penuh kekeluargaan				

F. Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap pegawai dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja				
2.	Tingkat kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai				
3.	Adanya kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaan				
4.	Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya secara baik menurut waktu dan bidang tugas				

5.	Pengetahuan dan skill pegawai di bidang pekerjaan yang ditangani				
----	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 5

Tabulasi Hasil Kuesioner

1. Budaya Organisasi (X1)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	total
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	17
3	3	3	2	3	14
2	2	3	3	4	14
3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	2	13
3	4	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
4	3	3	4	3	17
3	2	3	2	2	12
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
1	3	2	3	3	12
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
2	2	4	1	3	12
2	2	2	2	2	19

4	3	3	3	2	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
3	2	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	2	2	3	3	13
3	3	4	4	3	17
1	2	3	4	4	14
3	4	3	3	3	16
2	2	2	2	2	10
3	3	2	3	1	12
2	3	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
2	3	3	2	2	12

2. Kedisiplinan (X2)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	total
3	3	3	3	3	15
4	4	2	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	2	14
3	4	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	2	3	3	16
3	3	2	3	2	13
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
3	2	2	3	3	13
3	3	3	3	3	15
4	4	3	2	2	15

2	2	2	2	2	10
4	4	3	3	3	17
3	4	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
2	4	4	2	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	2	3	2	3	13
3	3	2	3	3	14
3	4	4	2	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
4	4	3	2	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
2	2	2	2	2	10
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
3	3	4	4	3	17
3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	2	12
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14

3. Lingkungan Kerja (X3)

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	hasil
3	3	3	3	3	15
3	1	4	3	3	14
3	2	2	2	2	11
2	2	3	2	3	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	4	17
3	3	3	2	3	14
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
2	2	3	4	3	14
3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	17
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	2	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	2	3	3	14
3	2	2	3	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
4	3	3	4	4	18
2	2	2	3	3	12
3	3	4	4	2	16
3	3	4	3	3	16
2	2	2	2	2	10
3	3	4	3	2	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	2	13
3	4	3	4	3	17
3	2	4	4	3	16
3	3	4	3	3	16
4	3	4	3	3	17
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	2	11

4	3	1	2	4	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	3	12
3	3	3	3	3	15
4	3	2	4	3	16
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15

4. Kinerja Pegawai (Y)

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	total
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
2	3	3	3	3	14
4	2	4	3	4	17
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	2	14
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14
4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	2	14
4	3	3	4	4	18
4	3	4	4	4	19
3	3	2	2	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	2	4	2	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
3	3	4	2	3	15

4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	2	15
2	2	2	2	2	10
4	3	3	2	1	13
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	3	13
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	2	14
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	1	13
3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	14
3	4	3	3	3	16
3	3	1	3	1	11
4	4	4	3	3	18
3	1	4	3	1	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	2	13
3	1	3	3	2	13
4	4	3	2	1	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
2	2	3	2	1	10
4	3	4	4	1	16
3	3	3	3	3	15

LAMPIRAN 6

Hasil Uji SPSS

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYA ORGANISASI	52	15,00	25,00	22,6538	2,60380
KEDISIPLINAN KERJA	52	10,00	25,00	21,7308	3,77357
LINGKUNGAN KERJA	52	11,00	25,00	21,4423	3,92285
KINERJA PEGAWAI	52	14,00	25,00	22,2500	3,62927
Valid N (listwise)	52				

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26484473
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,066
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,041	1,625		-,025	,980		
BUDAYA ORGANISASI	,207	,082	,149	2,532	,015	,734	1,362
KEDISIPLINAN KERJA	,242	,114	,252	2,134	,038	,182	5,507
LINGKUNGAN KERJA	,575	,106	,622	5,429	,000	,193	5,182

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI T DAN REGRESI LINEAR
BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,041	1,625		-,025	,980
BUDAYA ORGANISASI	,207	,082	,149	2,532	,015
KEDISIPLINAN KERJA	,242	,114	,252	2,134	,038
LINGKUNGAN KERJA	,575	,106	,622	5,429	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,159	3	196,720	115,730	.000 ^b
	Residual	81,591	48	1,700		
	Total	671,750	51			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA

UJI DETERMINASI R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.879	.871	1,30377

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

