

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR**

Disusun Oleh:

KARINA AMELIA STEFANIA

NIM: 4519012060



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, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Karina Amelia Stefania

Stambuk/NIM : 4519012060

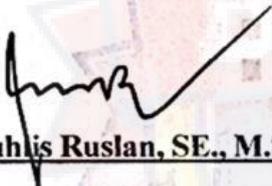
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhsin Ruslan, SE., M.Si


Dr. Abdul Karim, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan

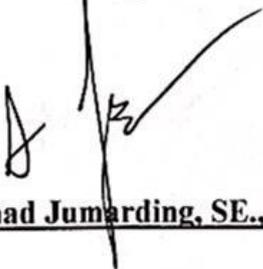
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa


Dr. Hj. Hectinawati Abubakar, SE., MM

Ketua Program Studi


Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Karina Amelia Stefania
NIM : 4519012060
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

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, 20 Maret 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



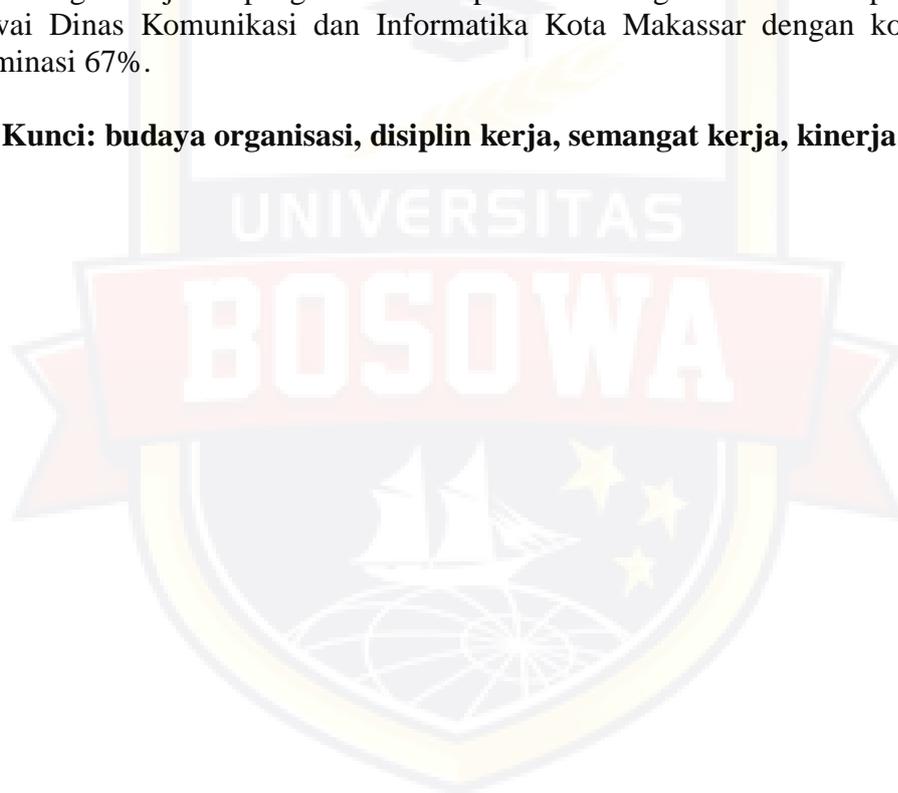
Karina Amelia Stefania

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dan (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 50 responden pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan koefisien determinasi 67%.

Kata Kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, kinerja

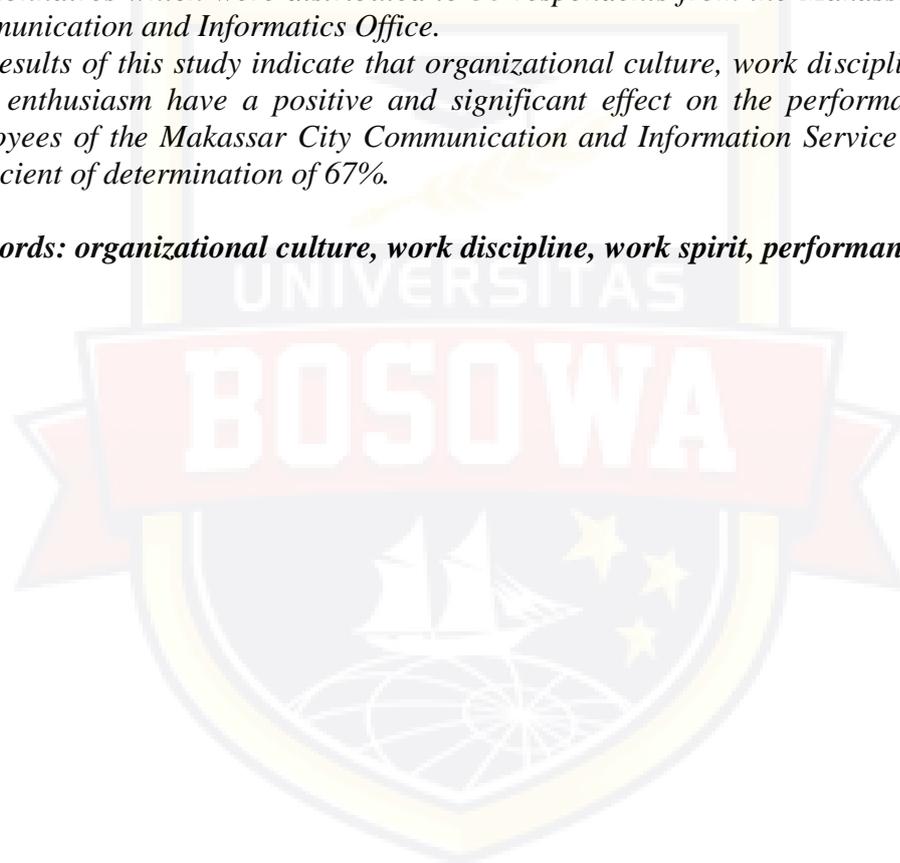


ABSTRACT

The research objectives were: (1) To find out and analyze the influence of organizational culture on the performance of employees of the Makassar City Communication and Informatics Service, (2) To find out and analyze the effect of work discipline on the performance of Makassar City Communication and Informatics Office employees, and (3) To find out and analyze the influence of morale on the performance of employees of the Makassar City Communication and Information Service. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through observation, documentation and questionnaires which were distributed to 50 respondents from the Makassar City Communication and Informatics Office.

The results of this study indicate that organizational culture, work discipline and work enthusiasm have a positive and significant effect on the performance of employees of the Makassar City Communication and Information Service with a coefficient of determination of 67%.

Keywords: organizational culture, work discipline, work spirit, performance



PRAKATA

Dengan memanjatkan pujian dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, atas limpah kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa. skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunan skripsi ini, namun berkat dukungan serta bantuan dari berbagai pihak teristimewa kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi Ayahanda tercinta Yosi Pawan dan Ibunda Heti Luwa yang tidak ada putusnya dalam memberikan doa serta dukungan berupa moral maupun material yang diberikan kepada penulis . Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyusun skripsi penulis
6. Bapak Dr. Abdul Karim, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memimbing serta memotivasi dalam menyusun skripsi penulis
7. Alm. Bapak Rafiuddin, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi
8. Seluruh dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu kepada penulis dan seluruh staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi
9. Oma, Tirza, Mas Heri, Tedi dan Helena yang telah memberikan dukungan dan doa serta Mochi yang selalu memberikan penghiburan dalam menyusun skripsi ini
10. Teman-teman seperjuangan sekaligus sahabat penulis, Grace Sudidi, Feby Yulita Liling, Peni Liku Limbong, Eliza Haryono, Amany Ashila, Imelda Agustina yang selalu memberikan dukungan semangat dan selalu menemani di waktu suka duka selama di bangku perkuliahan dan selama penyusunan skripsi ini

11. Teman-teman KKN Desa Mattampapole yang selalu memberikan hiburan dan dukungan dalam menyusun skripsi ini
12. Seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang telah bersedia membantu dalam pengumpulan data dalam skripsi ini

Penulis menyadari bahwa isi Skripsi belum sempurna (belum maksimal sesuai kemampuan peneliti). Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yesus Kristus. Semoga kebaikan tersebut mendapat imbalan yang baik pula dari Tuhan Yang maha Esa dan penyusunan skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat.

Makassar, 20 Maret 2023

Karina Amelia Stefania

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| PRAKATA..... | vi |
| 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..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Lingkup Penelitian | 5 |
| F. Sistematika Pembahasan | 6 |
| BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR | 7 |
| A. Deskripsi Teori..... | 7 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2. Budaya Organisasi | 13 |
| 3. Disiplin Kerja | 17 |
| 4. Semangat Kerja | 19 |
| B. Penelitian Terdahulu | 23 |

| | |
|---|-----------|
| C. Kerangka Pikir..... | 26 |
| D. Hipotesis..... | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 28 |
| A. Jenis Penelitian..... | 28 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 28 |
| C. Populasi dan Sampel | 28 |
| D. Instrument Penelitian | 29 |
| E. Variabel Penelitian | 30 |
| F. Jenis dan Sumber Data..... | 30 |
| G. Teknik Pengumpulan Data..... | 31 |
| H. Teknik analisis data..... | 31 |
| I. Definisi Operasional..... | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 37 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 37 |
| B. Hasil Analisis Data | 52 |
| C. Hasil Asumsi Klasik | 54 |
| 1. Asumsi Klasik | 54 |
| 2. Regresi Linier Berganda..... | 56 |
| D. Pengujian Hipotesis | 58 |
| E. Pembahasan dan Hasil Penelitian | 61 |
| BAB V PENUTUP..... | 64 |
| A. Kesimpulan | 64 |
| B. Saran..... | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN | 70 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai, Jenis Kelamin, Dan Tingkat Pendidikan..... | 3 |
| Table 2.1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 35 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 46 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 46 |
| Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi | 47 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja | 48 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja..... | 50 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..... | 51 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Keseluruhan Variabel..... | 52 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel..... | 53 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas | 54 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas | 55 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 56 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 57 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji T..... | 58 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji F..... | 60 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)..... | 60 |

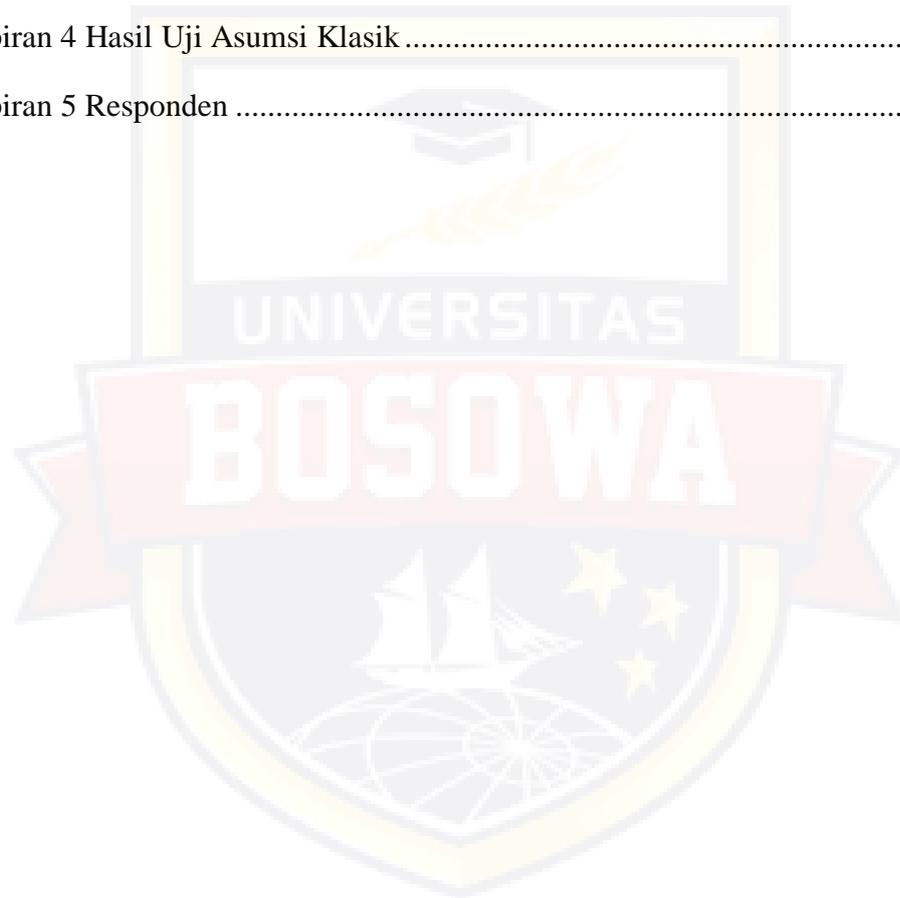
DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 26 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 40 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Surat Izin Pegambilan Data | 71 |
| Lampiran 2 Surat Balasan Izin Pengambilan Data | 72 |
| Lampiran 3 Lampiran Kueisoner | 73 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 77 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik | 81 |
| Lampiran 5 Responden | 84 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi yang dijalankan oleh pemerintah perlu memiliki sumber daya manusia yang baik. Manusia selalu mengambil bagian aktif dan dominan dalam setiap tindakan organisasi karena mereka beroperasi sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam seberapa baik tujuan organisasi diwujudkan. Tanpa keterlibatan sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Alhasil, keberhasilan suatu instansi pemerintah bergantung pada aksesnya terhadap sumber daya serta keberadaan teknologi.

Salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga pemerintahan dalam mencapai visi misi merupakan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga pemerintahan sehingga kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja. Pengaruh budaya organisasi bisa dilihat dari sudut pandang pegawai dalam memberi arahan bagi para pegawai dalam melakukan hal penting untuk dilakukan. Peran penting yang dimiliki oleh budaya instansi adalah membangun rasa percaya diri pegawai, dipakai untuk membangun suatu hubungan antar satu pegawai ke pegawai lainnya sehingga dapat membangun sebuah organisasi yang baik, menyajikan menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Berbagai peran diatas dapat

memperkuat suatu budaya organisasi dan memastikan para karyawan yang bekerja sesuai dengan organisasi dengan memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan.

Selain adanya budaya organisasi, instansi juga harus mampu menciptakan kondisi yang bisa membuat pegawai disiplin dalam bekerja dan menjalankan tugas. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Disiplin kerja mengacu pada pemahaman dan kemauan karyawan untuk mengikuti semua peraturan organisasi/perusahaan serta norma sosial yang relevan. Disiplin kerja dengan demikian merupakan alat yang digunakan oleh atasan untuk berinteraksi dengan pegawai dan mendorong mereka untuk menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan aturan permainan yang ditetapkan. (Sinambela, 2018, P. 335). Dalam sebuah perusahaan, disiplin harus ditegakkan. Artinya, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa didukung oleh disiplin kerja karyawan yang efektif. Oleh karena itu, menjaga kedisiplinan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk perkembangan sebuah instansi. Disiplin kerja dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kedisiplinan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Nyonya Maneer Semarang (Agustin, Hadi, dan Widiartanto, 2015). Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa

secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja , begitu juga dengan semangat kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau (Hasbi Mustafa, 2022) . Disamping adanya disiplin kerja, para pegawai juga harus memiliki rasa semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja dapat diartikan sebagai pengaruh psikologis positif yang dikenal dengan moral, dimana hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Busro, 2018). Istilah "semangat kerja" juga dapat merujuk pada lingkungan kerja di perusahaan atau instansi yang menginspirasi orang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan antusias. Pegawai yang memiliki rasa semangat kerja yang tinggi bisa memberikan sikap yang baik terhadap instansi. Ada pula beberapa pegawai yang tidak memiliki rasa semangat kerja yang tinggi, Maka dari itu instansi perlu melakukan perubahan kehal yang lebih positif.

TABEL 1.1
JUMLAH PEGAWAI, JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN

| Jenis Kelamin | Jumlah | Tingkat Pendidikan | | | |
|---------------|--------|--------------------|----|----|----|
| | | SLTA/SEDERAJAT | D3 | S1 | S2 |
| Laki-Laki | 15 | | | 14 | 1 |
| Perempuan | 35 | 2 | 2 | 31 | |
| Jumlah | 50 | 2 | 2 | 45 | 1 |

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, 2022

Berdasarkan hasil observasi penulis dapat dilihat kurangnya budaya organisasi yang maksimal dan tidak berjalan dengan baik seperti pegawai yang tidak disiplin untuk bekerja. Sebagai contoh, ketika sudah memasuki jam masuk kerja tapi masih ada beberapa pegawai yang sedang bersantai untuk sarapan atau berbincang dengan pegawai lainnya. Dan untuk disiplin kerja pegawai yang

kurang mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan seperti sering terlambat masuk jam kerja. Sama pula dengan semangat kerja pegawai yang mulai menurun karena faktor usia yang menjadi penghambat proses kerja. Karena hal itu kinerja pegawai menjadi lambat dan menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang diolah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, adalah:

1. Secara teoritis:

- a. Memberikan tambahan ilmu dalam mata kuliah manajemen, mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan Semangat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai

2. Secara Praktis

- a. Diharapkan dapat menambah informasi serta membantu instansi sebagai bahan perbandingan dalam menentukan hal-hal mendatang.

3. Bagi Peneliti

- a. Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi dari dunia perkantoran

E. Lingkup Penelitian

Agar tidak tercampurnya permasalahan dan lebih mempermudah arah penelitian. Maka dalam penulisan laporan penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian berdasarkan budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja pada kinerja pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan mengukur lima dimensi budaya organisasi, disiplin kerja serta

semangat kerja terhadap kinerja pegawai dengan bukti fisik,kehandalan,daya tanggap,jaminan dan empati.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang,rumusan masalah,tujuan penelitian,manfaat penelitian, lingkupp penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II KAJIAN TEORI

Berisi tentang urauain tinjauan pustaka dan kerangka teori yang terkait dengan tema penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, lokasi peneliti, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang bagian hasil serta pembahasan. Hasil penelitian ini meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data responden, pemaparan data, dan pembasahan data

BAB V PENUTUP

Berisi tentang bagian kesimpulan dan saran. Pada bab ini penulis menyimpulka n beberapa hal penting dan juga memberikan saran kepada pembaca

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena mereka adalah aset berharga dan kekuatan pendorong utama di balik semua kegiatan atau kegiatan lembaga. Para ahli dalam manajemen sumber daya manusia mengklaim sebagai berikut

:Proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan serta menangani hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah terkait ekuitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2015)

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terpengaruhi oleh berbagai faktor, ada 4 faktor eksternal yang mempengaruhi Manajemen Sumber daya Manusia (Eric Friedman, SHRM, 2019), yaitu:

1. Peraturan Pemerintah

Dengan diperkenalkannya standar kepatuhan tempat kerja baru, departemen sumber daya manusia Anda terus-menerus berada di bawah tekanan untuk tetap berada dalam hukum. Jenis peraturan ini memengaruhi setiap

proses departemen SDM, termasuk perekrutan, pelatihan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, dan banyak lagi. Tanpa mematuhi peraturan tersebut perusahaan dapat didenda secara luas yang jika cukup buruk dapat menyebabkan perusahaan tutup.

2. Kondisi Ekonomi

Salah satu pengaruh eksternal terbesar adalah bentuk ekonomi saat ini. Tidak hanya memengaruhi kumpulan bakat, tetapi juga dapat memengaruhi kemampuan Anda untuk mempekerjakan siapa pun. Salah satu cara terbesar untuk mempersiapkan diri melawan kondisi ekonomi adalah dengan tidak hanya mengetahui apa yang terjadi di dunia di sekitar Anda, tetapi juga membuat rencana ketika ada kemerosotan ekonomi.

3. Kemajuan Teknologi

Ini dianggap sebagai pengaruh eksternal karena ketika teknologi baru diperkenalkan, departemen SDM dapat mulai melihat cara memperkecil ukuran dan mencari cara untuk menghemat uang. Pekerjaan yang biasanya memakan waktu 2-4 orang bisa dipotong menjadi satu yang dilakukan oleh satu orang. Teknologi merevolusi cara kita melakukan bisnis dan tidak hanya dari sudut pandang konsumen, tetapi dari cara penghematan biaya internal.

4. Demografi Tenaga Kerja

Ketika generasi yang lebih tua pensiun dan generasi baru memasuki dunia kerja, departemen sumber daya manusia harus mencari cara untuk menarik kumpulan kandidat baru ini. Mereka harus menyewa dengan cara yang

berbeda dan menawarkan berbagai jenis paket kompensasi yang cocok untuk generasi muda ini. Pada saat yang sama, mereka harus menawarkan lingkungan kerja yang konsif terhadap cara kerja generasi ini

c. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat Indikator dari manajemen sumber daya manusia (Afandi, 2018) , yaitu:

1. Penugasan kerja, yang memuat informasi tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan pegawai.
2. Kualitas produk kerja, yaitu hasil kerja yang konsisten dan memenuhi harapan.
3. Kuantitas, yaitu kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.
4. Ketepatan waktu, khususnya hasil kerja karyawan
5. Keefektifan biaya, yaitu penggunaan biaya yang wajar dan efektif.

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Besar kecilnya hasil kerja (kinerja) yang dapat dilaksanakan secara optimal tidak lepas dari hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai oleh suatu organisasi. Ada berbagai pendapat ahli dalam hal ini yang menyajikan standar kinerja atau elemen lain yang digunakan untuk mengukur kinerja.. Definisi kinerja pegawai yang terdapat dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan adalah Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian seseorang dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. (Anwar Prabu Mangku Negara,

2007) . Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan menurut (Mathis dan Jackson 2011) . Menurut pendapat lain, Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Henri Simamora, 2015) . Kinerja mengukur seberapa baik seorang karyawan memenuhi kriteria pekerjaan. Kinerja diukur dalam hal hasil, bukan usaha, yang menunjukkan energi yang dikeluarkan. Menurut beberapa pandangan yang dikemukakan di atas, kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga merupakan wujud kerja karyawan yang biasanya dijadikan dasar penilaian terhadap pekerja atau organisasi. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kinerja yang baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan(*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007) Yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Kemampuan (*ability*) terdiri dari dua bagian: kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), apalagi IQ yang unggul, sangat luar biasa, berbakat, dan jenius, serta pendidikan yang sesuai dengan posisi dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, akan merasa lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik. maksimum.
2. Faktor motivasi (*motivation*) Motivasi digambarkan sebagai

sikap (sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang berperilaku positif (pro) terhadap keadaan kerja akan memiliki motivasi kerja yang kuat, sedangkan mereka yang menanggapi negatif (kontra) terhadap pekerjaan kondisi kerja akan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan keadaan kerja merupakan contoh situasi kerja. Dalam teorinya, sudut pandang William Stern merupakan sintesis dari teori hereditas Schopenhauer dan teori hereditas. Menurut teori konvergensi William Stern, faktor penentu prestasi kerja individu adalah variabel individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor Individu.

Seseorang yang memiliki tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikologis (spiritual) dan tubuh (jasmani) dikatakan normal secara psikologis. Individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik karena adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Untuk dapat mengelola dan menggunakan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan aktivitas atau tugas pekerjaan sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi, individu harus memiliki tingkat perhatian yang baik. Dengan kata lain, pimpinan mengharapkan pegawai untuk bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi bahkan ketika para pegawai tidak memperhatikan pekerjaan dengan baik.

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Unsur lingkungan kerja organisasi sangat membantu dalam membantu individu mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud di sini meliputi uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karir, dan kesempatan kerja yang relatif wajar.

3. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi adalah sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Orang yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya orang yang memiliki sikap negatif terhadap situasi kerja memiliki motivasi kerja yang rendah. Kondisi kerja yang dipermasalahkan meliputi hubungan kerja, perlengkapan tempat kerja, kondisi kerja, kebijakan manajemen, pola manajemen tenaga kerja, dan kondisi kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai (Afandi, 2018) , yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam ukuran yang berkaitan dengan mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dengan angka atau angka lain yang setara.

2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Alokasikan sumber daya dengan bijak dan hemat biaya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan atau instansi.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa perintah, kemampuan untuk menyadari apa yang perlu dilakukan di sekitar seseorang, berusaha menjaga motivasi untuk melakukan sesuatu bahkan ketika keadaan semakin sulit.

5. Ketelitian

Tingkat keterterapan hasil pengukuran pekerjaan, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuannya atau belum

6. Kepemimpinan

Proses dimana pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh bagi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran

Itu sifat manusia dan sangat sulit untuk digunakan.

8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan atau melibatkan generasi ide.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem persepsi umum, makna umum dari anggota organisasi. (Robbins dan Judge, 2008). Sedangkan menurut ahli lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang

berfungsi sebagai pedoman perilaku anggotanya untuk mengatasi masalah koordinasi eksternal dan internal. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007) . Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan organisasi yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi, disosialisasikan, diresapi oleh anggota baru, dan diterapkan pada kegiatan organisasi dan pembuatan produk. , melayani pelanggan dan mencapai tujuan bisnis (Effendy, 2007).

Budaya organisasi dipahami sebagai nilai-nilai yang membimbing karyawan dalam tugas dan perilaku mereka di organisasi. (Sumanto, 2014). Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang sudah ada sejak lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu penggerak untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pimpinan perusahaan. (Edison, 2007)

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (Robbins dan Judge, 2008), yaitu:

- 1) *observed behavioral regularities,*
- 2) *norms,*
- 3) *dominant values,*
- 4) *philosophy,*
- 5) *rulesdan*
- 6) *organization climate*

Penjelasannya sebagai berikut:

1) *Observed Behavioral Regularities*

cara berperilaku individu-individu yang terlihat. Anggota organisasi dapat terlibat dalam ritual, istilah, atau bahasa tertentu saat berinteraksi dengan anggota lain.

2) *Norms*

pola perilaku yang berbeda ada, termasuk pedoman untuk berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

3) *Dominant Values*

adalah adanya nilai-nilai inti yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi, seperti kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi..

4) *Philosophy*

adalah adanya kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi tentang perlakuan terhadap pelanggan dan karyawan.

5) *Rules*

adalah adanya pedoman yang kuat terkait dengan kemajuan organisasi.

6) *Organization climate*

adalah perasaan umum yang dijelaskan dan ditransmisikan oleh kondisi spasial, oleh anggota organisasi dan oleh interaksi antara anggota itu sendiri dan dengan pelanggan atau orang lain.

c. Indikator Budaya Organisasi

Ada tujuh indikator budaya organisasi (Robbins dan Judge , 2008) ,
yaitu :

a. Inovasi dan pengambilan resiko

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

b. Perhatian ke hal yang rinci/detail

seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan menginspirasi karyawan untuk kreatif dan berani mengambil resiko. Akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail ditampilkan.

c. Orientasi hasil

sejauh mana pemimpin menempatkan prioritas tinggi pada menghasilkan hasil atau keluaran ditentukan oleh seberapa banyak perhatian yang mereka curahkan untuk itu..

d. Orientasi Individu

Sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.

e. Orientasi tim

Sejauh mana pekerjaan terstruktur atas dasar kelompok daripada secara individual.

f. Keagresifan

Seberapa jauh proaktif dan kompetitif karyawan Anda untuk bermain demi keuntungan mereka.

g. **Kemantapan/Stabilitas**

Seberapa fokus keputusan dan tindakan organisasi dalam upaya mempertahankan *status quo*.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tempat kerja atau konsep manajerial yang membutuhkan perilaku teratur oleh karyawan. Disiplin adalah suatu keadaan yang memaksa atau mendorong seorang pegawai untuk bertindak menurut peraturan yang telah ditentukan dan melakukan segala kegiatan. Perkantoran atau Instansi yang mewajibkan disiplin kerja memperhatikan disiplin kerja karyawan agar karyawan bekerja lebih dari sebelumnya dan karyawan tidak melakukan kegiatan yang tidak penting selama jam kerja merupakan suatu kewajiban. Disiplin kerja adalah tempat kerja atau konsep manajerial yang membutuhkan perilaku teratur oleh karyawan.

Disiplin sangat membantu dalam memperjelas apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan individu di kantor, sehingga baik individu maupun agensi membutuhkan disiplin. Disiplin menunjukkan keadaan karyawan atau sikap hormat terhadap aturan dan peraturan kantor. Disiplin adalah kemauan dan kerelaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma yang berlaku disekitarnya, dan kedisiplinan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tujuan fasilitas. (Singodimedjo, 2007).

Secara etimologis menyebutkan Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya (Dewi dan

Harjoyo, 2019) . Disiplin adalah kemauan dan kerelaan seseorang untuk mengikuti dan mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini , 2007).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Bahkan jika peraturan sudah ditetapkan, karyawan tidak secara otomatis mengikutinya. Kantor harus memperkenalkan karyawan pada aturan kantor atau agensi tempat mereka bekerja. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin kerja (Afandi , 2018) , yaitu:

1. Aspek Kepemimpinan
2. Aspek sistem penghargaan
3. Aspek kemampuan
4. Aspek Kompensasi
5. Aspek Keadilan
6. Aspek Pemantauan Koheren
7. Aspek Sanksi Atau Hukuman
8. Aspek Ketegasan
9. Aspek Hubungan Kemansiaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

beberapa indikator disiplin kerja (Sutrisno, 2016), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Diukur dari jam kerja tepat waktu, jam pulang, dan waktu istirahat berdasarkan peraturan perusahaan..

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Aturan dasar pakaian dan perilaku di tempat kerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Mendemonstrasikan cara menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara menghadapi unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan di perusahaan.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah bekerja lebih positif, dan bisa mengharapkan pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik. (Alex S. Nitisemito, 2014) Oleh karena itu, jika perusahaan dapat meningkatkan kegairahan dan semangat kerja mereka, akan banyak keuntungan yang didapat. Etos kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar berarti pekerjaan diselesaikan lebih cepat, kerugian berkurang, ketidakhadiran diminimalkan, dan karyawan serta kemungkinan transfer karyawan juga diminimalkan. Semangat kerja menggambarkan bagaimana komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Dengan kata lain, cenderung ada korelasi langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi. (Widiantari, 2007) semangat kerja adalah dorongan dan latihan. Motivasi adalah mengelola daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2007). Oleh karena itu, semangat kerja dapat dikatakan sebagai keinginan dan integritas seseorang untuk

melakukan pekerjaannya dengan baik dan tetap disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Etos kerja ini menginspirasi orang untuk bekerja dan menjadi kreatif. Tanda-tanda demoralisasi meliputi produktivitas yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, perputaran yang tinggi, tingkat keluhan yang meningkat, prevalensi ketakutan, dan seringnya keluhan dan pemogokan. Semangat kerja juga menggambarkan perasaan, aspirasi, atau kesetiaan individu atau kelompok terhadap suatu organisasi, dan mempengaruhi disiplin individu dalam kegiatan organisasi dan kemauan mereka untuk melakukan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.3.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan (Wukir, 2013) Berikut penjelasannya:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, insentif bonus. Gaji merupakan faktor moral yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan formal dan sosial atas pekerjaan mereka. Karyawan dapat menerima kompensasi uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lainnya.

2. Faktor non keuangan

a) Status pekerjaan

Pemberian status atau status yang lebih tinggi dapat mendongkrak semangat kerja karyawan.

b) Pengakuan/penghargaan

Karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka melalui pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka, terutama jika itu berasal dari atasan

c) Delegasi wewenang

Dengan pendelegasian wewenang, pegawai merasa dipercaya dan dapat menimbulkan motivasi untuk menjalankan wewenangnya dengan penuh dedikasi dan dedikasi..

d) Kondisi tempat kerja

semangat kerja ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik yang ketersediaan peralatan dan fasilitas yang diperlukan, lingkungan kerja yang bersih, tempat kerja yang nyaman..

e) Hubungan yang harmoni

Hubungan kerja yang sehat yang terjalin antara anggota organisasi dapat meningkatkan moral karyawan..

f) Beberapa faktor lain, seperti pelatihan, promosi, mutasi, dan tersedianya layanan tunjangan, juga dapat memengaruhi semangat karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya..

c. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. semangat karyawan benar-benar mengacu pada bagaimana perasaan karyawan tentang diri mereka sendiri, pekerjaan mereka, manajer dan pemimpin mereka, lingkungan kerja mereka, dan seluruh kehidupan kerja mereka sebagai karyawan. (Kaswan , 2017). Semangat karyawan mencakup semua perasaan, keyakinan, dan sikap mental dan emosional yang dimiliki

individu dan kelompok terhadap pekerjaan. Moral menunjukkan seberapa bersemangat karyawan tentang pekerjaan dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Moral karyawan diukur dengan kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu kerja, dan tanggung jawab. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dalam menciptakan kesinambungan kinerja perusahaan..

Semangat kerja tidak selalu terjaga. Dalam beberapa kasus, bahkan bisa menurunkan semangat kerja. Selalu ada tanda-tanda demoralisasi, dan memang hal ini biasa terjadi. memiliki indikator moral (Azuar Juliandi, 2013), yaitu :

- a. Perilaku agresif yang menyebabkan setidaknya frustrasi. Perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara menyeluruh tidak terjadi dalam artian tidak menimbulkan masalah dalam pekerjaan. Inilah alasannya.
 - 1) Konsentrasi kerja yang tinggi
 - 2) Akurasi pemesinan yang baik
 - 3) Keinginan besar untuk maju
- b. Setiap orang bekerja dengan nyaman. Semua karyawan di perusahaan bekerja dengan nyaman. Inilah alasannya.
 - 1) Kebanggaan karyawan dalam pekerjaannya
 - 2) Kepuasan kerja karyawan
 - 3) Tingkat turnover/tingkat absensi minimum
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman kerja.
beradaptasi dengan rekan-rekan diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan-rekan, dan selalu menjaga rasa kesatuan dalam perusahaan.

d. Keterlibatan ego dalam pekerjaan. Keterlibatan ego karyawan dalam pekerjaannya, bertujuan untuk membuat mereka berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya dengan mempertahankan sikap kerja yang:

- 1) Kewajiban
- 2) Aktivitas Tanpa Gesekan

B. Penelitian Terdahulu

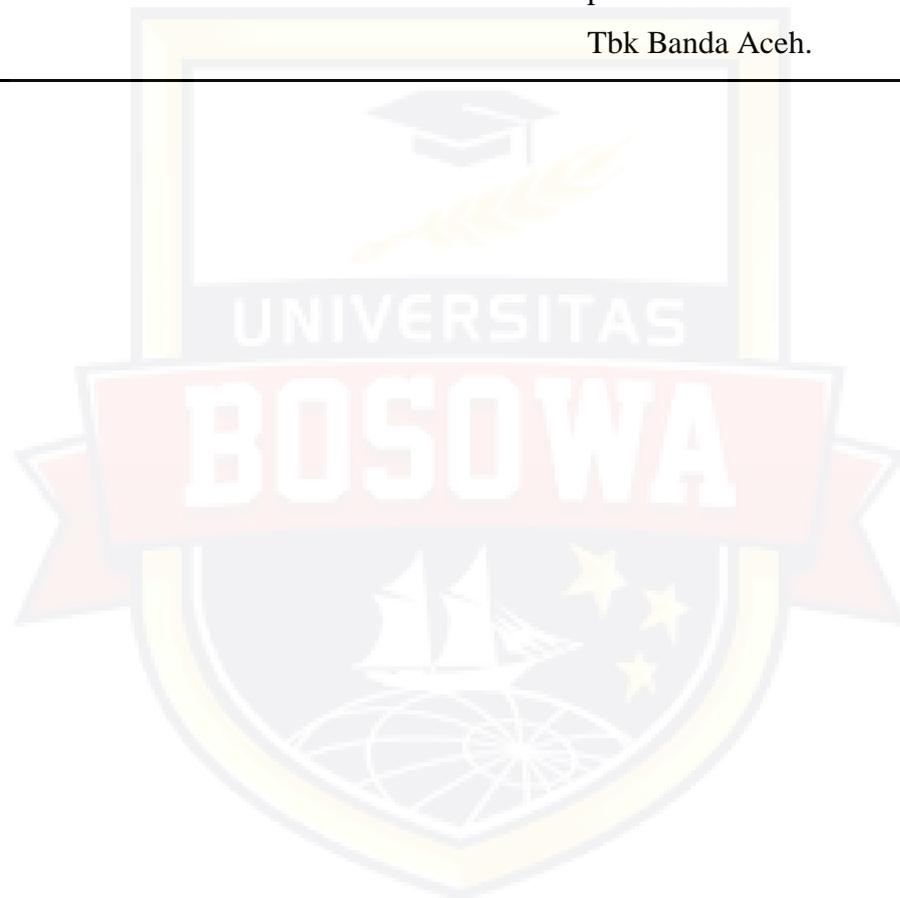
Penelitian sebelumnya bertujuan untuk memberikan bahan perbandingan dan referensi. Selain itu harus menghindari membuat asumsi kesamaan dengan penelitian ini. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini, peneliti memasukkan hasil dari penelitian sebelumnya seperti::

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

| No | Nama Penelitian | Judul penelitian | Hasil penelitian |
|----|-----------------------------|--|---|
| 1. | Rizki Widiyasari(2021) | Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Medan | Dalam hasil penelitian ini membuktikan secara parsial dna simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 2. | Pemilu Rasmi Harahap (2020) | Pengaruh Budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja kinerja pegawai pada Dinas | Hasil penelitian dari regresi linier berganda, menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja |

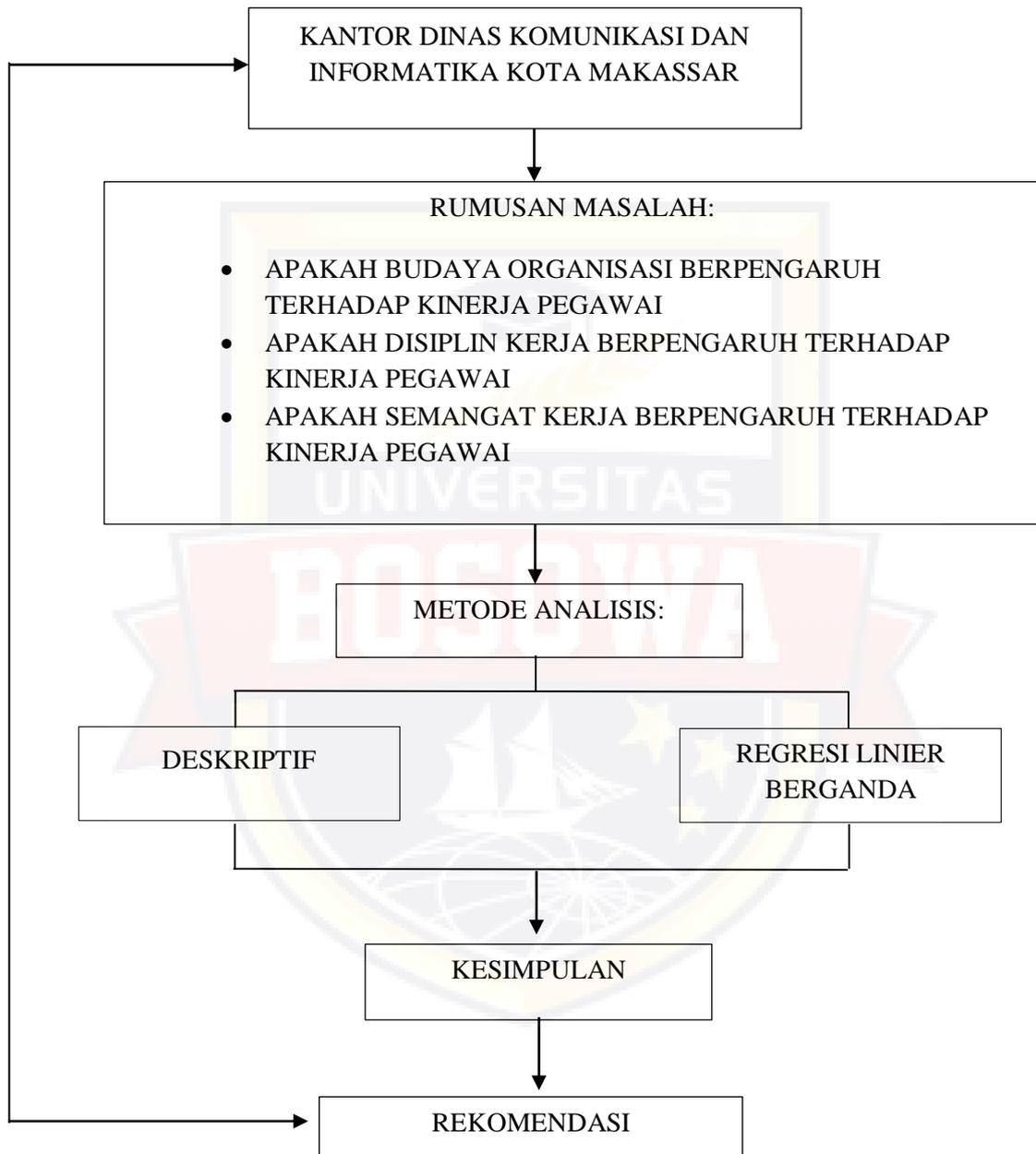
| | | | |
|----|---|---|--|
| | Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Padang Lawas | pegawai. Variabel disiplin kerja tak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel semangat kerja tak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. | |
| 3. | Rosa Anggraeni,WR, M. Eddy Nuning Dewi (2019) | Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan. . Disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan |
| 4. | Muhammad, Kartika Husaini (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM SAMPOERNA Banda Aceh | Hasil penelitian uji parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinera Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinera Karyawan pada PT. HM |

SAMPOERNA Tbk Banda Aceh Kemudian uji simultan antara variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.



C. Kerangka Pikir

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR



D. Hipotesis

H₁: Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

H₂: Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

H₃: Diduga bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013) . Pengumpulan data dalam metode ini menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan hubungan dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang bertempat di jalan A. P. Pettarani No.62, Tamamaung, Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang dipakai yaitu pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Waktu penelitian mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan April 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti.

Subyek penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

2. Sampel

Sampel merupakan beberapa angka dan karakteristik yang dimilikinya. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, dll, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2013) . Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang dipakai berjumlah 50 orang. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

D. Instrumen Penelitian

Dalam mengukur empat variabel penelitian yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dan skala likert. Skala ini menggunakan interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

E. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu, 3 variabel Independen dan variabel dependen. Variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), semangat kerja (X3), merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya
2. Variabel Dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini biasanya menjadi titik focus atau topic dalam penelitian

F. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

1. Data kuantitatif yaitu data yang di peroleh dalam bentuk angka-angka dan perlu dianalisis kembali
2. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.
Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

2) Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang berasal langsung dari responden. Data responden diperlukan untuk mengetahui pendapat responden tentang kinerja karyawan seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sampel yang ditentukamn.

2. Data sekunder

Data sekunde merupakan data yang di Diperoleh secara tidak

langsung berupa informasi atau literatur terkait penelitian yang melengkapi dan mendukung data primer. Data sekunder berupa sumber kepustakaan yang dapat mendukung penulisan penelitian dan diambil dari literatur yang relevan dengan pokok bahasan.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *conveince sampling*, yaitu pengambilan sampel populasi dilakukan berdasarkan kemudahan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. (Sugiyono, 2013).

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data atau bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literature-literatur serta publikasi-publikasi yang bisa dijadikan sumber

H. Teknik Analisis Data

1. Metode deskriptif

Metode pengujian analisis deskriptif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur

atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen, atau keduanya, memiliki distribusi normal atau abnormal dalam model regresi. (Ghozali, 2016). Jika variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan lebih buruk. Untuk uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov*, dengan syarat data berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Di sisi lain, jika uji 1 sampel *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan secara signifikan kurang dari 5% atau 0,05, data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara atau antar variabel independen dalam model regresi. (Ghozali, 2016). Karena efek multikolinieritas ini, terdapat variasi yang besar dalam sampel. Ini berarti kesalahan standarnya besar. Oleh karena itu, pada saat pengujian koefisien, nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel terikat. Untuk menentukan apakah suatu model regresi memiliki multikolinearitas, dapat digunakan *Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF)*. Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, $VIF = 1/\text{toleransi}$, sehingga nilai

toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Batasan yang digunakan adalah toleransi 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Data Regresi Berganda

Analisis data regresi berganda merupakan suatu pendekatan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan independen, yang dapat dinyatakan dengan persamaan berikut (Robert Kurniawan, 2016):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

b_0 = Nilai konstanta, yaitu besarnya Y bila $X = 0$

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi dari variabel bebas

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Semangat kerja

e = *Error Term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji parsial)

Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk nilai thitung \geq ttabel, variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Uji serempak)

Uji ini menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F hitung \geq nilai Ftabel, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Menggunakan alat SPSS versi 23.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi pada dasarnya mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel terikat (Ghozali, 2016).

I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel yang didasarkan pada konsep teoretis tetapi bersifat fungsional, sehingga variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji oleh ilmuwan dan non-ilmuwan. Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Variabel operasional adalah semua variabel yang didefinisikan untuk penelitian untuk memperoleh informasi dari temuan penelitian dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan. Variabel meliputi variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah atau terjadi. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi perhatian adalah ;

TABEL 3.1
DEFINISI OPERASIONAL

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-------------------------------|---|---|--------|
| Budaya Organisasi (X1) | Nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci/detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan/stabilitas | Likert |

| | | | |
|----------------------------|--|---|--------|
| Disiplin Kerja (X2) | Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku | <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu perusahaan 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan | Likert |
| Semangat Kerja (X3) | Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsentrasi kerja yang tinggi 2. Ketelitian kerja yang baik 3. Hasrat untuk maju yang tinggi | Likert |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas | Likert |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Instansi

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Makassar adalah menangani urusan administrasi di bidang komunikasi dan informatika di wilayah Makassar Sulawesi Selatan. Sehubungan dengan tugas tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika atau Kominfo berhak memberikan izin terkait dengan bidang dan wilayah kerjanya. Beberapa izin penyelenggaraan di bawah Kominfo, seperti izin penyelenggaraan jaringan elektronik, izin penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, izin penyelenggaraan jasa telekomunikasi, penyiaran (stasiun penyiaran swasta dan stasiun radio publik berlangganan), izin dasar untuk jasa telekomunikasi, izin dasar untuk kegiatan telekomunikasi khusus. badan hukum, izin pengurusan dasar jaringan telekomunikasi, sertifikasi perangkat telekomunikasi dan izin perangkat stasiun radio. Selain itu, Kominfo berhak merancang layanan dan website yang dapat berfungsi, dan website yang tidak sesuai dengan kebijakan dan undang-undang harus memblokir website. Cominfo juga berperan dalam mengimplementasikan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, mis. melalui program digital dan program lainnya.

2. Sejarah Instansi

Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, berubah wajah. Dahulu dikenal dengan Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, kini menjadi

Dinas Komunikasi dan Informatika. Perubahan ini didasarkan pada Peraturan Daerah (Perda) Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Satuan Otonom Kota Makassar. Alasan perubahan tersebut adalah sehubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah, perlu dilakukan penyesuaian dan perubahan terhadap objek teknik mesin daerah kota Makassar yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2007 No.41 Panitia Daerah. organisasi mesin. Pasal 21 Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 menyebutkan bahwa tugas pokok Dewan Komunikasi dan Informatika adalah perencanaan, mendorong dan memantau kebijakan di bidang komunikasi dan informasi, termasuk pengembangan informasi, aplikasi dan telematika, penggunaan media, pemberdayaan kelembagaan dan pos dan telekomunikasi..

3. Visi Misi Instansi

a) Visi Instansi

“Terwujudnya Makassar *Smart City* berbasis teknologi informasi dan komunikasi”

Makna pokok yang terkandung dalam Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar tersebut antara lain ;

1. Makassar *Smart City* adalah kota yang lebih cerdas, yaitu layak huni, efisien, dan berkelanjutan. *Smart city* paling tidak meliputi enam dimensi, yaitu ekonomi, mobilitas, lingkungan, manusia, kehidupan dan pemerintahan.;
2. Pelayanan Informasi dan Komunikasi, adanya pelayanan Informasi dan Komunikasi yang disebarluaskan melalui berbagai media dan teknologi terkini,

merupakan suatu syarat mutlak untuk dapat mencapai sasaran pembangunan yang telah ditetapkan menuju masyarakat maju dan mandiri.

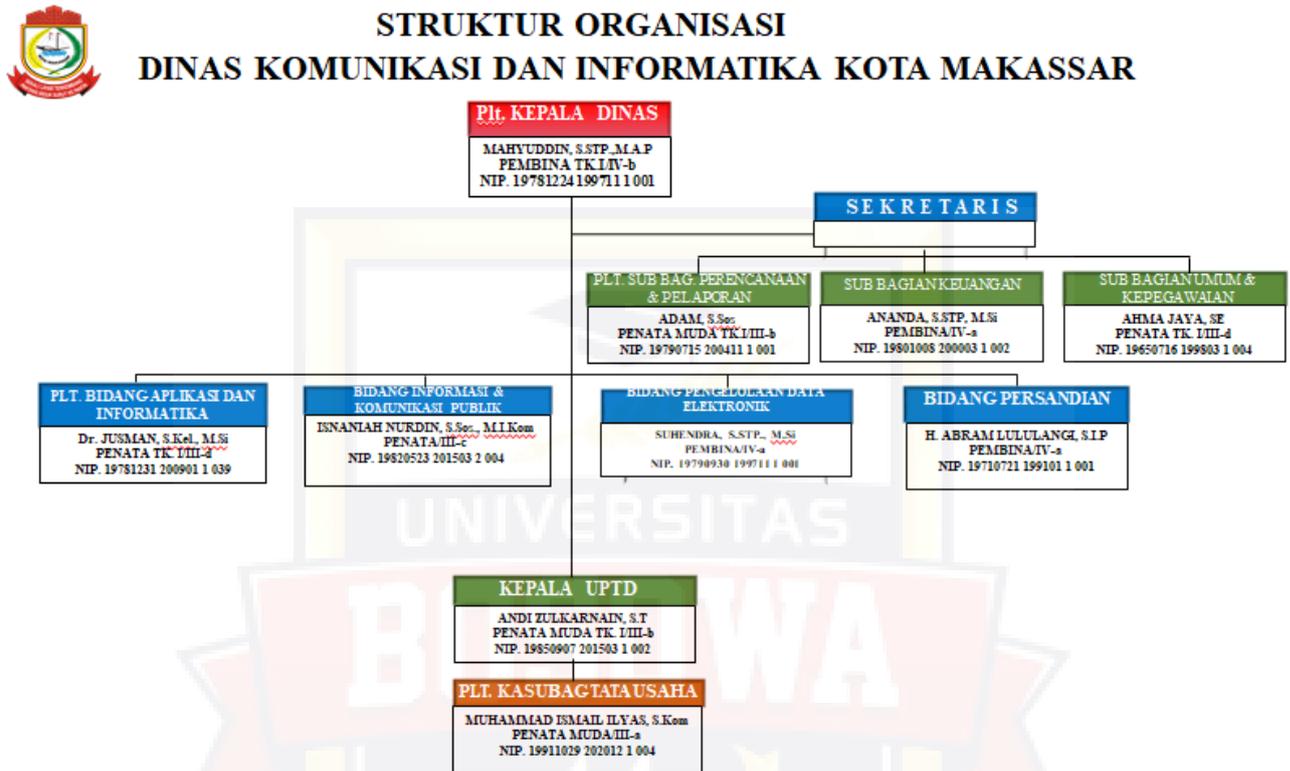
a) Misi Instansi

Dengan misi yang telah dicanangkan tersebut, diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengenal Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang alasan keberadaan dan perannya. Misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas layanan penerbitan profesional berbasis IT;
2. Meningkatkan kapasitas dan kualitas infrastruktur jaringan layanan teknologi informasi dan komunikasi;
3. Meningkatkan kualitas sistem aplikasi yang terintegrasi di seluruh instansi pemerintah;
4. Meningkatkan kerjasama dan kemitraan dengan komunitas TI berbasis potensi lokal;
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang teknologi informasi dan komunikasi

1. Struktur Organisasi

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI



Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

2. Bidang Usaha/ Bagian

a. Kepala Dinas

Tugas pokok kepala dinas adalah membantu gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan melalui komunikasi, teknologi informasi, Statistik dan Kodifikasi termasuk dalam yurisdiksi Kabupaten dan tugas bantuan diberikan kepada Pemerintah Provinsi.

b. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertugas membantu kepala unit dalam koordinasi kegiatan, pelayanan teknis dan di Departemen

Pengembangan Program, Pelaporan, Umum, Sumber Daya Manusia, Hukum dan Manajemen Keuangan

1. Bagian program dipimpin oleh kepala bagian yang bertugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan materi dan menyusun program, menyajikan informasi dan menyusun laporan.
2. Bagian umum, personalia dan hukum diurus oleh kepala subbagian, yang bertugas membantu sekretaris dalam pengumpulan dan pengurusan bahan, pengurusan perolehan, pemeliharaan dan pembuangan barang, urusan rumah tangga dan urusan administrasi kepegawaian dan organisasi urusan hukum. .
3. Subunit keuangan dipimpin oleh kepala subunit yang bertugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan menyelenggarakan administrasi dan pelaporan keuangan.

c. Bidang Hubungan Masyarakat, Informasi dan Komunikasi Publik

Bidang hubungan, informasi dan komunikasi dikelola oleh manajer bidang yang bertugas membantu kepala unit dalam koordinasi, perancangan dan pelaksanaan kebijakan teknis Humas, informasi dan komunikasi.

1. Bagian pengelolaan dan distribusi informasi dipimpin oleh kepala bagian yang bertugas membantu bagian humas, pengelola informasi dan komunikasi menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis mengelola dan menyediakan informasi.

2. Pelayanan manajemen komunikasi publik dikelola oleh kepala dinas yang bertugas membantu pengelola humas, pengelola informasi dan komunikasi menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan komunikasi publik . media massa
3. Bagian Pelayanan Informasi Publik dipimpin oleh Kepala Bagian yang bertugas membantu pengelola Humas, Informasi dan Komunikasi dalam menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pelayanan informasi publik.

d. Bidang Aplikasi dan Informatika

Bidang aplikasi dan IT dikelola oleh Branch Manager yang bertugas membantu Service Manager dalam koordinasi, perumusan dan implementasi instruksi aplikasi dan teknologi informasi.

1. Bagian Infrastruktur Perangkat Keras dan Jaringan dipimpin oleh Manajer Divisi yang tugas utamanya membantu Manajer Aplikasi dan Teknologi Informasi dalam menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan petunjuk teknis infrastruktur perangkat keras dan jaringan.
2. Bagian pengembangan perangkat lunak dan aplikasi dipimpin oleh kepala bagian yang tugas utamanya membantu pengelola aplikasi dan teknologi informasi dalam menyiapkan bahan penyusunan dan penerapan kebijakan teknis perangkat lunak dan pengembangan aplikasi.

3. Jurusan manajemen informasi dan manajemen elektronik dipimpin oleh kepala jurusan yang tugas utamanya membantu kepala bidang aplikasi dan teknologi informasi dalam menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang informasi manajemen dan manajemen elektronik.

e. Bidang Statistik

Bidang statistik dikelola oleh seorang kepala cabang yang bertugas membantu kepala unit dalam koordinasi, perancangan dan pelaksanaan kebijakan statistik bidang tertentu.

1. Bagian ekonomi dipimpin oleh kepala departemen yang bertugas membantu kepala statistik dalam menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis statistik ekonomi.
2. Dinas sosial budaya dipimpin oleh kepala dinas yang bertugas membantu kepala statistik dalam menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis sosial budaya.
3. Badan Statistik Politik, Hukum, Keamanan dan Ketertiban diurus oleh Kepala Dinas yang tugas pokoknya membantu Kepala Statistik dalam menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan politik, hukum, dan teknis statistik keamanan dan ketertiban umum. .

f. Bidang Persandian

Bidang persandian dikelola oleh seorang manajer sektor yang tugasnya membantu manajer layanan dalam mengkoordinasikan, merancang dan mengimplementasikan kriptografi, termasuk manajemen kriptografi, enkripsi dan keamanan informasi, serta memantau dan mengevaluasi operasi kode.

1. Bagian pengelolaan kripto diurus oleh kepala bagian yang bertugas membantu pengelola kripto dalam penyiapan bahan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kriptografi.
2. Bagian kriptografi dan keamanan informasi diurus oleh kepala bagian yang bertugas membantu kepala bagian kriptografi dalam penyiapan bahan untuk penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkaitan dengan enkripsi dan keamanan informasi.
3. Bagian Pengawasan dan Evaluasi Kriptografi diurus oleh Kepala Bagian yang bertugas membantu Kepala Bagian Enkripsi dalam penyiapan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan evaluasi kriptografi. . implementasi kriptografi. .

A. Deskripsi Data dan Variabel

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket atau kuesioner dimana terdiri dari 20 pernyataan. Untuk variabel budaya organisasi berjumlah 5 (lima) pernyataan, disiplin kerja berjumlah 5 (lima) pernyataan, semangat kerja 5 (lima pernyataan) dan kinerja pegawai berjumlah 5 (lima) pernyataan. Kuesioner yang

disebarkan dan diberikan kepada 50 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

1. Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, gambaran profil responden ditelaah sebelum melakukan analisis regresi. Analisis deskriptif budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. Analisis memberikan gambaran mengenai informasi profil responden terkait budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informasi kota Makassar. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|-----------------|--------|--------------|
| Laki-laki | 15 | 30 |
| Perempuan | 35 | 70 |
| Total Responden | 50 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2023

dilihat pada tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Jika dilihat jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden pria yaitu responden wanita berjumlah 35 responden (70%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar lebih dominan perempuan. Selanjutnya hasil olahan data karakteristik berdasarkan umum dapat dilihat pada table berikut:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

| Umur | Jumlah | Persentase % |
|-----------------|--------|--------------|
| <30 Tahun | 15 | 30 |
| 30-40 Tahun | 24 | 48 |
| 40-50 Tahun | 11 | 22 |
| Total Responden | 50 | 100 |

Sumber: DataIPrimer, 2023

Pada tabel 4.2 terdapat karakteristik responden berdasarkan umur. Pada tabel tersebut responden dengan umur yang terbanyak adalah antara 30-40 tahun yang berjumlah 24 responden (48%). Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar umur pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika berusia antara 30-40 tahun. Spade table selanjutnya menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase % |
|--------------------|--------|--------------|
| SLTA/SEDERAJAT | 2 | 40 |
| D3 | 2 | 40 |
| S1 | 45 | 90 |
| S2 | 1 | 10 |
| Total responden | 50 | 100 |

Sumber: Data Primer, 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 45 responden (90%).

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagaimana menentukan cara yang tepat untuk berperilaku dalam organisasi. Budaya ini terdiri dari keyakinan dan nilai bersama yang ditetapkan oleh para pemimpin dan kemudian dikomunikasikan dan

diperkuat melalui berbagai metode, yang pada akhirnya membentuk persepsi, perilaku, dan pemahaman karyawan. Budaya organisasi memengaruhi cara orang berinteraksi, konteks di mana pengetahuan dibuat, resistensi yang akan mereka miliki terhadap perubahan tertentu, dan pada akhirnya cara mereka berbagi (atau cara mereka tidak berbagi) pengetahuan. Menurut (Ravasi dan Schultz, 2006)

Berikut hasil dari tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X1)

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

| NO | PERNYATAAN | SKOR | | | | | JUMLAH |
|----|------------|------|----|----|----|-----|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | |
| 1 | X1.P1 | - | 1 | 1 | 18 | 30 | 50 |
| 2 | X1.P2 | - | - | 7 | 14 | 29 | 50 |
| 3 | X1.P3 | - | - | 7 | 16 | 27 | 50 |
| 4 | X1.P4 | - | - | 7 | 17 | 26 | 50 |
| 5 | X1.P5 | - | - | 9 | 11 | 30 | 50 |
| | TOTAL | | 1 | 31 | 76 | 142 | 250 |

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui budaya organisasi dapat diukur melalui 5 pernyataan. Dari pernyataan di atas, dapat diketahui pada pernyataan X1.P4 (Saya selalu berusaha menjalin kerja sama dengan satu sama lain) merupakan pernyataan yang paling kecil pengaruhnya terhadap budaya organisasi. Dimana terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju, 17 responden yang menjawab setuju dan 7 responden yang menjawab netral. Hasil ini membuktikan bahwa pegawai belum bisa berusaha menjalin kerja sama dengan satu sama lain.

Sedangkan pernyataan yang paling tinggi terdapat pada X1.P1 (Saya selalu memberikan ide-ide atau inovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja) dan X1.P5 (Saya senantiasa mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal) dimana terdapat hasil yang sama yaitu ada 30 responden yang menjawab

sangat setuju. Pada X1.P1 ada 18 responden yang menjawab setuju, 1 netral dan 1 tidak setuju. Pada X1.P5 ada 11 responden yang menjawab setuju dan ada 9 responden yang menjawab netral. Hasil ini membuktikan bahwa pegawai selalu memberikan ide atau inovasi juga berani mengambil resiko dalam bekerja dan pegawai selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin karyawan didefinisikan sebagai pengaturan dan modulasi aktivitas manusia di tempat kerja, yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang terkendali. Tujuan utama disiplin karyawan adalah untuk berperilaku bijaksana dan aman di tempat kerja. Disiplin mendorong pengendalian diri, perilaku tertib, dan dedikasi karyawan. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2)

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DISIPLIN KERJA

| NO | PERNYATAAN | SKOR | | | | | JUMLAH |
|----|------------|------|----|----|----|-----|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | |
| 1 | X2.P1 | - | - | 3 | 21 | 25 | 50 |
| 2 | X2.P2 | - | - | 2 | 14 | 34 | 50 |
| | X2.P3 | - | - | 5 | 12 | 33 | 50 |
| 3 | X2.P4 | - | - | 2 | 13 | 35 | 50 |
| 4 | X2.P5 | - | - | 1 | 19 | 30 | 50 |
| 5 | TOTAL | | | 13 | 79 | 157 | 250 |

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui disiplin kerja dapat diukur melalui 5 pernyataan. Dari pernyataan di atas pada pernyataan X2.P1 (Saya selalu masuk dan pulang kerja di jam yang sudah ditetapkan) merupakan pernyataan yang

paling kecil pengaruhnya terhadap disiplin kerja. Dimana terdapat 25 responden yang menjawab sangat setuju, 21 responden yang menjawab setuju dan 3 responden yang menjawab netral. Hasil ini membuktikan bahwa pegawai belum bisa konsisten dengan jam masuk kerja dan pulang kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan pernyataan paling tinggi terdapat dalam pernyataan X2.P4(Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya) merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap disiplin kerja dimana terdapat 35 responden menjawab sangat setuju, 13 responden yang menjawab setuju dan 2 responden yang menjawab netral. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja didefinisikan pada tingkat individu, dengan perasaan sejahtera. Ini adalah keyakinan bahwa pekerjaan seseorang memberikan kontribusi yang berarti, perasaan bahwa pekerjaan memberikan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, dan menempatkan pentingnya pekerjaan dalam konteks komunitas (Kinjerski & Skrypnek, 2006), Istilah ini juga digunakan untuk menghormati organisasi yang menumbuhkan budaya yang meliputi otonomi, kepercayaan, kekompakan, dukungan, pengakuan, inovasi, dan keadilan melalui kepemimpinan dan proses kerja yang efektif (Kinjerski & Skrypnek, 2006). Secara keseluruhan, "semangat di tempat kerja" organisasi dan individu telah dikaitkan dengan peningkatan kreativitas, kejujuran, kepercayaan, dan komitmen di tempat kerja, bersama dengan peningkatan rasa kepuasan pribadi

bagi karyawan. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja (X3)

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL SEMANGAT KERJA

| NO | PERNYATAAN | SKOR | | | | | JUMLAH |
|----|------------|------|----|---|-----|-----|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | |
| 1 | X3.P1 | - | - | 1 | 30 | 19 | 50 |
| 2 | X3.P2 | - | 1 | 1 | 27 | 21 | 50 |
| 3 | X3.P3 | - | - | 2 | 21 | 27 | 50 |
| 4 | X3.P4 | - | - | 3 | 27 | 20 | 50 |
| 5 | X3.P5 | - | - | - | 22 | 28 | 50 |
| | TOTAL | | | 7 | 127 | 115 | 250 |

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui semangat kerja dapat diukur melalui 5 pernyataan. Dari pernyataan di atas pada pernyataan X3.P1 (Saya fokus dalam mengerjakan pekerjaan) merupakan pernyataan paling kecil pengaruhnya terhadap semangat kerja. Dimana terdapat 19 responden yang menjawab sangat setuju, 30 responden menjawab setuju dan 1 responden yang menjawab netral. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai tidak fokus saat mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan pada pernyataan X3.P5 (Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan) merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap semangat kerja. Dimana terdapat 28 responden yang menjawab sangat setuju dan 22 responden yang menjawab setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Banyak perusahaan

menilai kinerja karyawan mereka secara tahunan atau triwulanan untuk menentukan area tertentu yang perlu ditingkatkan dan untuk mendorong kesuksesan lebih lanjut di area yang memenuhi atau melebihi harapan. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA PEGAWAI

| NO | PERNYATAAN | SKOR | | | | JUMLAH | |
|----|------------|------|----|----|-----|--------|-----|
| | | STS | TS | N | S | | SS |
| 1 | Y1.P1 | - | - | 3 | 24 | 23 | 50 |
| 2 | Y1.P2 | - | - | 2 | 24 | 24 | 50 |
| 3 | Y1.P3 | - | - | 2 | 24 | 24 | 50 |
| 4 | Y1.P4 | - | - | 2 | 19 | 29 | 50 |
| 5 | Y1.P5 | - | - | 2 | 20 | 28 | 50 |
| | TOTAL | | | 11 | 111 | 128 | 250 |

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui kinerja pegawai dapat diukur melalui 5 pernyataan. Dari pernyataan di atas diketahui Y1.P1 (Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki) merupakan pernyataan yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dimana terdapat 23 responden yang menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju dan 3 responden yang menjawab netral. Hasil ini membuktikan bahwa pegawai belum bisa merasa bahwa kualitas pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan Y1.P5 (Saya memiliki kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan) merupakan pernyataan dengan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dimana terdapat 28 responden menjawab sangat setuju, 20 responden yang menjawab setuju dan 2 responden yang menjawab netral. Hasil

ini menunjukkan bahawa pegawai memiliki kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas diartikan sebagai untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiyono instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis hasil validitas variabel dapat diuji dengan membandingkan *pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*. Jika total *pearson correlation* $< 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total *pearson correlation* $> 0,5$ maka dikatakan tidak valid.

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS KESELURUHAN VARIABEL

| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------------|------|----------|---------|------------|
| Budaya organisasi (X1) | X1.1 | 0,851 | 0,284 | Valid |
| | X1.2 | 0,76 | 0,284 | Valid |
| | X1.3 | 0,855 | 0,284 | Valid |
| | X1.4 | 0,746 | 0,284 | Valid |
| | X1.5 | 0,871 | 0,284 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,683 | 0,284 | Valid |
| | X2.2 | 0,757 | 0,284 | Valid |
| | X2.3 | 0,762 | 0,284 | Valid |
| | X2.4 | 0,675 | 0,284 | Valid |
| | X2.5 | 0,696 | 0,284 | Valid |
| Semangat Kerja (X3) | X3.1 | 0,607 | 0,284 | Valid |
| | X3.2 | 0,712 | 0,284 | Valid |
| | X3.3 | 0,777 | 0,284 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|------|-------|-------|-------|
| | X3.4 | 0,794 | 0,284 | Valid |
| | X3.5 | 0,692 | 0,284 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1 | 0,707 | 0,284 | Valid |
| | Y1.2 | 0,755 | 0,284 | Valid |
| | Y1.3 | 0,771 | 0,284 | Valid |
| | Y1.4 | 0,819 | 0,284 | Valid |
| | Y1.5 | 0,727 | 0,284 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji validitas pada table 4.8 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1) disiplin kerja (X2) dan semangat kerja (X3) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t-tabel 0,284. Dimana hasil uji validitas yang dilakukan pada semua item variabel X dan variabel Y menunjukkan valid

b. Uji reliabilitas

reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pernyataan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Instrumen dikatakan dapat dipercaya apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten atau dapat memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. (Kuncoro, 2009)

TABEL 4.9
HASIL UJI RELIABILITAS KESELURUHAN VARIABEL

| Variabel | Jumlah | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|--------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 5 | 0,874 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 5 | 0,749 | Reliabel |
| Semangat Kerja (X3) | 5 | 0,812 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai(Y) | 5 | 0,812 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 202

Berdasarkan pada table diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik budaya organisasi (X1) disiplin kerja (X2) semangat kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan semua variabel sudah reliabel.

C. Hasil Asumsi Klasik

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Tes statistik dapat digunakan untuk menguji normalitas data yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* pada taraf signifikansi 0,05. Lihat tabel di bawah ini untuk informasi lebih lanjut.

TABEL 4.10
UJI NORMALITAS

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| <i>Ng</i> | | 50 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | .0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1.25104273 |
| | <i>Most Extrem Differences</i> | |
| | <i>Absolute</i> | .099 |
| | <i>Positive</i> | .059 |
| | <i>Negative</i> | -.099 |
| <i>Test Statisticza</i> | | .099 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.200 sehingga dapat disimpulkan mengikuti distribusi normal dengan nilai *asymptonic significance* yang lebih dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas digunakan bila terdapat lebih dari satu variabel bebas seperti pada penelitian ini yang memiliki 3 variabel bebas yaitu. budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja.

TABEL 4.11
HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

| | <i>Coefficients^a</i> | |
|-------------------|---------------------------------|------------|
| | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | <i>tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| (Constant) | | |
| BUDAYA ORGANISASI | .522 | 1.914 |
| DISIPLIN KERJA | .520 | 1.925 |
| SEMANGAT KERJA | .459 | 2.181 |

a. *dependent variable*: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa jika nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10, maka variabel tersebut memiliki masalah multikolinearitas dengan variabel independen lainnya. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan semangat kerja (X3) mempunyai VIF dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak ada terjadinya multikolineritas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam hal ini dapat menggunakan uji Glejser untuk menentukan heteroskedastisitas. Untuk pengujian ini dasar yang menentukan adalah jika nilai

signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi sebaliknya jika nilai signifikansinya $< \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadimasalah heteroskedastisitas.

TABEL 4.12
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

| <i>Model</i> | | <i>Coefficients^a</i> | | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 1.288 | 1.381 | | .933 | .356 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .034 | .056 | .121 | .619 | .539 |
| | DISIPLIN KERJA | .102 | .075 | .267 | 1.358 | .181 |
| | SEMANGAT KERJA | -.156 | .085 | -.385 | - | .072 |
| | | | | | 1.841 | |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui dengan nilai signifikan (*Sig*) untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,539. sementara untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,181 dan untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,072. karena nilai signifikan pada ketiga variabel diatas lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedastisitas*.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis data penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja.

TABEL 4.13
HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

| <i>Model</i> | <i>Coefficients^a</i> | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 (<i>Constant</i>) | 2.283 | 2.182 | | 1.046 | .301 |
| BUDAYA ORGANISASI | .211 | .088 | .281 | 2.409 | .020 |
| DISIPLIN KERJA | .396 | .118 | .392 | 3.346 | .002 |
| SEMANGAT KERJA | .286 | .134 | .267 | 2.142 | .038 |

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan hasil regresi linier berganda. berdasarkan tabel di atas diketahui nilai-nilai.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,283 + 0,211X_1 + 0,396X_2 + 0,286X_3$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,283 di mana apabila semua variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah 2,283
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,211 yang artinya apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 21,1%
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,396 yang artinya apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 39,6%

4. Nilai koefisien variabel semangat kerja sebesar (X_3) 0,286 yang artinya apabila nilai variabel semangat kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 28,6%

D. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara signifikan independen yaitu (X_1 , X_2 dan X_3) berupa variabel, budaya organisasi disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

TABEL 4.14
HASIL UJI T

| | | <i>Coefficients^a</i> | | | | |
|--------------|----------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 2.283 | 2.182 | | 1.046 | .301 |
| | BUDAYA ORGANISASI DISIPLIN KERJA | .211 | .088 | .281 | 2.409 | .020 |
| | SEMANGAT KERJA | .396 | .118 | .392 | 3.346 | .002 |
| | | .286 | .134 | .267 | 2.142 | .038 |

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

Sumber: data diolah, 2023

Hasil dari pengujian statistik dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel budaya organisasi dengan nilai t-hitung, $2,409 >$ nilai t-tabel $2,012$ dengan nilai sig t $0,020 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja dengan nilai t-hitung $3,346 >$ nilai t-tabel $2,012$ dengan nilai sig t $0,002 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Pengaruh semangat kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel semangat kerja dengan nilai t-hitung $2,142 >$ nilai t tabel $2,012$ dengan nilai t sig $0,038 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima .

b. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (Y) pada waktu yang bersamaan atau tidak.pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.15
HASIL UJI F

| <i>ANOVA^a</i> | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| <i>Model</i> | | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| <i>1</i> | <i>Regression</i> | 157.090 | 3 | 52.363 | 31.408 | .000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 76.690 | 46 | 1.667 | | |
| | <i>Total</i> | 233.780 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji F diperoleh F-hitung dengan nilai sebesar $31,408 > F\text{-tabel } 2,81$ dan nilai signifikan $0,000^b < \alpha = 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujiannya.

TABEL 4.16
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| <i>1</i> | .820 ^a | .672 | .651 | 1.29119 |

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat hasil nilai dari *R Square* sebesar 0,672 yang berarti 67.2% dan hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja sebesar 67.2% mempengaruhi variabel kinerja pegawai. selanjutnya ada 32,8% pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel budaya organisasi dengan nilai *t*-hitung, 2,409 > nilai *t*-tabel 2,012 dengan nilai $\text{sig } t = 0,020 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai meningkat dimana pegawai memiliki nilai, kebiasaan dan sikap yang mau membantu pegawai dalam pekerjaannya serta memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan antusiasme untuk tugas dan tanggung jawab, yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat berkembang dalam jangka waktu yang relatif lama. Budaya memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Pratama (2012) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan nangung kabupaten Bogor yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

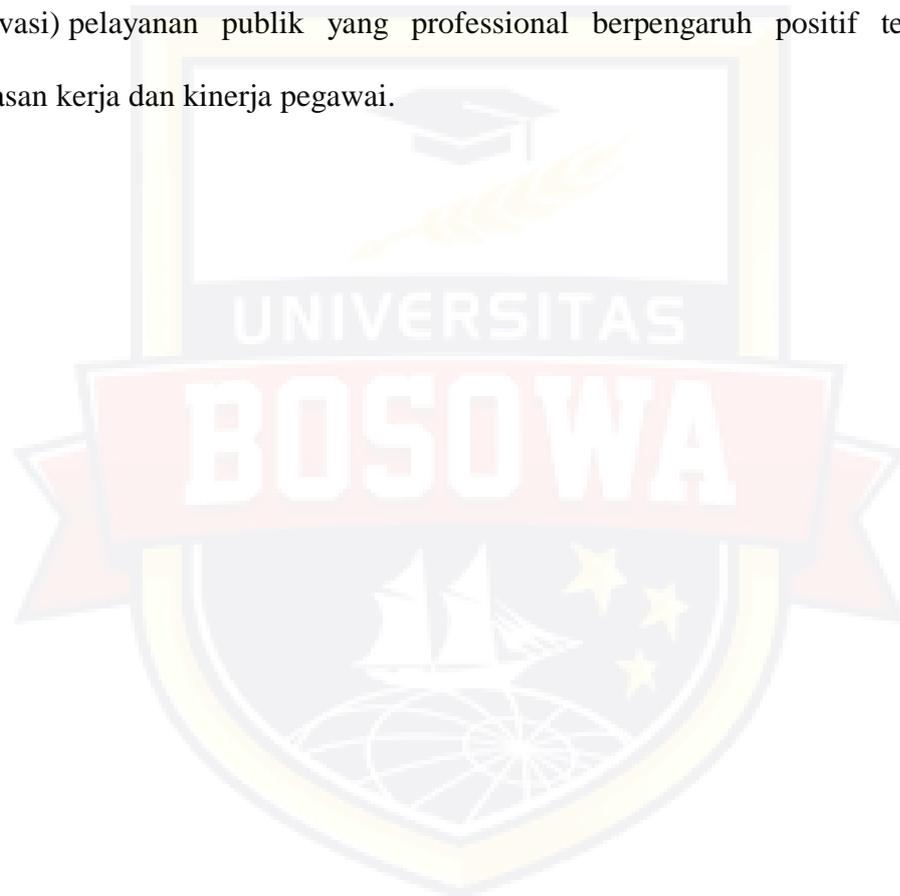
b. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja dengan nilai t-hitung $3,346 >$ nilai t-tabel $2,012$ dengan nilai sig t $0,002 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika karyawan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, mereka akan mengikuti peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula hasilnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chosi Pratama (2022) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Ujungbatu yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

c. Pengaruh semangat kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel semangat kerja dengan nilai t-hitung $2,142 >$ nilai t tabel $2,012$ dengan nilai t sig $0,038 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan merasa puas dengan apa yang diterima dan dialaminya, dan sejak saat itu karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga semangat kerja karyawan menjadi lebih tinggi.

Moral juga menggambarkan semangat dan kegembiraan tim. Apabila pegawai merasa senang dalam kegiatan dan tugas-tugasnya, maka dapat dikatakan semangat pegawai tinggi, sehingga pegawai lebih giat melakukan pekerjaan yang dapat memberikan hasil yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry F.dkk (2021) yang menjelaskan bahwa semangat kerja (motivasi) pelayanan publik yang professional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak memberikan ide inovasi serta berani mengambil resiko dan selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal maka dalam bekerja kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin pegawai sangat menikmati pekerjaan mereka maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Budaya organisasi harus lebih sering diperhatikan dengan menjalin kerja sama dengan yang lain untuk meningkatkan kinerja pegawai
 2. Perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai dengan konsisten dengan jam masuk dan pulang kerja, diharapkan kedepannya semoga pegawai bisa lebih taat dalam hal disiplin
 3. Diharapkan kepada kepala Dinas Komunikasi dan Informatika agar dapat memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai bisa fokus dalam melakukan pekerjaan. Karena dengan adanya dukungan dari yang diberikan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai
 4. Perlu ditingkatkan lagi kualitas dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan. Semakin baik kualitas dan keterampilan yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai
1. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja serta menambah jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrisa Yeni, Husaini, Sari Kartika, Muhammad, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hm Sampoerna Banda Aceh.
- Agustin, Hadi, Widiartanto, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 4, no. 2, pp. 243-253
- Afandi, P, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator). Zanafa Publishing. Riau
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt Remaja Rosdakarya. Bandung
- Azuar Juliandi, 2013, Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama. Media Inn. Medan.
- Alex S Nitisemito, 2014. Manajemen Personalialia, Galia Indonesia, Jakarta.
- Busro Muhammad, 2018, Teori-teori sumber daya manusia, Prenadameidia Group, Jakarta
- Chosi Pratama, 2022. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Ujungbatu. Universitas Islam Riau, Riau
- Dessler, Gary, 2015, Manajemen sumber daya manusia (Edisi 14). Salemba Empat, Jakarta
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, UNPAM PRESS, Tangerang Selatan
- Eric Friedman, 2019, *4 External Factors that Affect Human Resource Management. The SHRM Blog*. Diakses pada 23 May 2023, <https://blog.shrm.org/blog/4-external-factors-that-affect-human-resource-management>
- Effendy, Onong Uchjana, 2007. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

- Edison Nainggolan, 2007. Buku Saku Tenaga Kerja Indonesia. Tabloid Dunia Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta
- Ghozali I , 2016, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap Rasmi Pemilu Arrafiqur Rahman, , 2020, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas
- Hasbi Mustafa, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Provinsi Riau. Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Henri Simamora, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Bandung.
- Hasibuan Malayu S.P, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Bumi Aksa, Bandung.
- Ichwan, Maizanul, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- Jerry Alfreth, Muhlis Ruslan, Cahyono. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*. ISSN: 2460-3767 <https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/>. 4(1), Desember 2021, Halaman: 24-30, DOI: 10.35965/jbm.v4i1.1186
- Kaswan, 2017, Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kinjerski, V. dan Skrypnek, B.J. (2006), "Creating organizational conditions that foster employee spirit at work", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27 No. 4, pp.280 295. <https://doi.org/10.1108/01437730610666037>
- Marjuni, Sukmawati, 2015, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Sah Media, Makassar
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

- Muhammad, Kartika Sari, Husaini, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hm Sampoerna Banda Aceh
- Robbins, P. S dan Judge, T. A, 2015, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rosa Anggraeni,WR, M. Eddy Rosidi, Nuning Nurna Dewi, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses
- Robert Kurniawan, 2016. Analisis regresi : dasar dan penerapannya. Kencana, Jakarta
- Ravasi D, Schultz M. , 2006. *Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the role of Organizational Culture. Academy of Management Journal*. Jun;49(3):433-458. doi: 10.5465/AMJ.2006.21794663
- Sumanto, 2014, Teori dan Aplikasi Metode Penelitian. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service).
- Singodimejo dalam Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Kencana. Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sinambela Lijan Poltak, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada media group. Jakarta
- Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo. Yogyakarta.
- Widiasari Rizki, 2021, Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Medan

Widiantari, 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulya.

Yoga Pratama, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1. SURAT IZIN MELAKUKAN PENGAMBILAN DATA



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 : A.077/FEB/UNIBOS/I/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Kepala
Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Di, -

Tempat

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

Nama : Karina Amelia Stefania
 NIM : 4519012060
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 089610642732

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Displin Kerja Serta Semangat Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”

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, 17 Januari 2023

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip

LAMPIRAN 2. SURAT BALASAN IZIN PENGAMBILAN DATA



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jalan A. P. Pettarani No. 62 Makassar 90232 Telp. Fax. +62411 - 4671729
E-Mail : diskominfo@makassar.go.id Home Page : <http://makassarkota.go.id>

Makassar, 20 Februari 2023

Nomor
Lampiran
Perihal

: 800/860 /DISKOM/II/2023
:
: Izin Pengambilan Data

Kepada

Saudara Karina Amelia Stefania
Di-
Makassar

Berdasarkan Surat Saudara Nomor : 070/319-II/BKBP/II/2023,
Tanggal 8 Februari 2023, Perihal Permohonan Izin Pengambilan Data,
Oleh :

Nama : **KARINA AMELIA STEFANIA**
NIM/Jurusan : 4519012060 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Univ. Bosowa Makassar
Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km. 4, Makassar
Judul : **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
MAKASSAR"**

Pada prinsipnya kami menyetujui untuk melakukan Penelitian pada
Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar terhitung mulai Tanggal
8 Februari sampai dengan 8 April 2023. Demikian disampaikan atas
perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pit. KEPALA DINAS



ISMAWATY NUR, ST., M.Sc., Ph.D

Pangkat : Pembina

NIP. 19740607 200411 2 001

Tembusan :

1. Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop.Sul-Sel di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (sebagai laporan);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop.Sul Sel di Makassar;
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Bosowa Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.



Scanned with CamScanner

LAMPIRAN 3. KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul :
“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”

perkenankan saya:

Nama : Karina Amelia Stefania

Nim : 4519012060

Prog.Studi : Manajemen (S1) Universitas Bosowa (UNIBOS)

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Karina Amelia Stefania

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN :

- A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

- B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

| Budaya Organisasi | | | | | | |
|-------------------|---|-----|----|---|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Saya selalu memberikan ide-ide atau inovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja | | | | | |
| 2. | Saya selalu memperhatikan detail dalam bekerja | | | | | |
| 3. | Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja | | | | | |
| 4. | Saya selalu berusaha menjalin kerja sama dengan satu sama lain | | | | | |
| 5. | Saya senantiasa mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal. | | | | | |

| Disiplin Kerja | | | | | | |
|----------------|--|-----|----|---|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Saya selalu masuk dan pulang kerja di jam yang sudah ditetapkan | | | | | |
| 2. | Saya menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh peraturan perusahaan | | | | | |
| 3. | Saya bersikap sopan selama bekerja | | | | | |
| 4. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya | | | | | |
| 5. | Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku | | | | | |

| Semangat Kerja | | | | | | |
|----------------|--|-----|----|---|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Saya fokus dalam mengerjakan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya tidak suka diganggu ketika sedang bekerja | | | | | |
| 3. | Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 4. | Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target | | | | | |
| 5. | Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |

| Kinerja Pegawai | | | | | | |
|-----------------|---|-----|----|---|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 2. | Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya | | | | | |
| 3. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti | | | | | |
| 4. | Saya selalu memperbaiki kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Saya memiliki kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan | | | | | |

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

BUDAYA ORGANISASI

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | TOTAL |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .566** | .703** | .525** | .711** | .851** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2 | Pearson Correlation | .566** | 1 | .428** | .427** | .666** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .002 | .002 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3 | Pearson Correlation | .703** | .428** | 1 | .662** | .700** | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X4 | Pearson Correlation | .525** | .427** | .662** | 1 | .451** | .746** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X5 | Pearson Correlation | .711** | .666** | .700** | .451** | 1 | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .851** | .760** | .855** | .746** | .871** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .874 | .875 | 5 |

DISIPLIN KERJA

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .484** | .247 | .129 | .462** | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .084 | .372 | .001 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .484** | 1 | .542** | .317* | .367** | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .025 | .009 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .247 | .542** | 1 | .531** | .324* | .762** |
| | Sig. (2-tailed) | .084 | .000 | | .000 | .022 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .129 | .317* | .531** | 1 | .387** | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | .372 | .025 | .000 | | .005 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .462** | .367** | .324* | .387** | 1 | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .009 | .022 | .005 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .653** | .757** | .762** | .675** | .696** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .749 | .753 | 5 |

SEMANGAT KERJA

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .217 | .335* | .320* | .381** | .607** |
| | Sig. (2-tailed) | | .131 | .017 | .024 | .006 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .217 | 1 | .446** | .484** | .317* | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .131 | | .001 | .000 | .025 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .335* | .446** | 1 | .564** | .421** | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .001 | | .000 | .002 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .320* | .484** | .564** | 1 | .445** | .794** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .000 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .381** | .317* | .421** | .445** | 1 | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .025 | .002 | .001 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .607** | .712** | .777** | .794** | .692** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|---------------------|---|------------|
| .812 | .812 | 5 |

KINERJA PEGAWAI

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .449** | .449** | .557** | .217 | .707** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .001 | .000 | .130 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2 | Pearson Correlation | .449** | 1 | .510** | .435** | .461** | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .002 | .001 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y3 | Pearson Correlation | .449** | .510** | 1 | .496** | .461** | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y4 | Pearson Correlation | .557** | .435** | .496** | 1 | .605** | .819** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y5 | Pearson Correlation | .217 | .461** | .461** | .605** | 1 | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .130 | .001 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .707** | .755** | .771** | .819** | .727** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .812 | .812 | 5 |

LAMPIRAN 5 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.25104273 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| | Positive | .059 |
| | Negative | -.099 |
| Test Statistic | | .099 |
| 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.

b. Uji multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--|-------------------------|-------|
| | tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| BUDAYA ORGANISASI | .522 | 1.914 |
| DISIPLIN KERJA | .520 | 1.925 |
| SEMANGAT KERJA | .459 | 2.181 |
| a. dependent variable: kinerja pegawai | | |

c. Uji Heteroskedastisitas

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 1.288 | 1.381 | | .933 | .356 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .034 | .056 | .121 | .619 | .539 |
| | DISIPLIN KERJA | .102 | .075 | .267 | 1.358 | .181 |
| | SEMANGAT KERJA | -.156 | .085 | -.385 | -1.841 | .072 |
| a. Dependent Variable: RES2 | | | | | | |

d. Regresi linier berganda

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|--|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 2.283 | 2.182 | | 1.046 | .301 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .211 | .088 | .281 | 2.409 | .020 |
| | DISIPLIN KERJA | .396 | .118 | .392 | 3.346 | .002 |
| | SEMANGAT KERJA | .286 | .134 | .267 | 2.142 | .038 |
| Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI | | | | | | |

e. Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.283 | 2.182 | | 1.046 | .301 |
| BUDAYA ORGANISASI | .211 | .088 | .281 | 2.409 | .020 |
| DISIPLIN KERJA | .396 | .118 | .392 | 3.346 | .002 |
| SEMANGAT KERJA | .286 | .134 | .267 | 2.142 | .038 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

f. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 157.090 | 3 | 52.363 | 31.408 | .000 ^b |
| | Residual | 76.690 | 46 | 1.667 | | |
| | Total | 233.780 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

g. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .820 ^a | .672 | .651 | 1.29119 |

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

LAMPIRAN 6. DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL

Data hasil penelitian budaya organisasi

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

Data hasil penelitian disiplin kerja

| NO | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 19 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |

Data hasil penelitian semangat kerja

| NO | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | TOTAL |
|----|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

Data hasil penelitian kinerja

| NO | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | TOTAL |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |