

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pembangunan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin 2010).

Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan lembaga pemerintahan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan tersebut.

Untuk melakukan perubahan-perubahan kearah yang positif, dibutuhkan pegawai handal. Dalam kepentingannya pegawai harus ditata dalam sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui bahwa pegawai merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintahan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan lembaga pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut sebagai pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan organisasi agar lembaga pemerintahan mencapai visi dan misi dengan baik. Pegawai yang diharapkan organisasi tentunya adalah pegawai yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal seperti yang telah

direncanakan. Karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberdayaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi, tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan kompetensi dan kemampuannya.

Budaya organisasi di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah kebiasaan atau tingkah laku yang dilakukan dengan aturan melalui pembagian tugas masing-masing di dinas pendidikan tersebut. Disiplin yang diterapkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada titip absen pada teman. Hal ini karena sistem absen sudah menggunakan absen sidik jari. Pemerintah daerah menetapkan 5 hari jam kerja dalam seminggu dan penerapan absen sidik jari pada tahun 2019 sampai saat ini di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah salah satu wujud nyata upaya untuk mendukung kemajuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas tersebut. Hal tersebut dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Padang Lawas untuk menciptakan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Disiplin kerja pegawai dapat diketahui dalam tingkat kehadirannya dalam bekerja. Tidakhadirnya pegawai dapat disebabkan banyak alasan, dan alasan tersebut tidak mungkin dihindari. Orang sakit dan masalah keluarga seperti anak sakit. Mengukur ketidakhadiran pengawasan atau pengurangan jumlah ketidakhadiran harus dimulai pengawasan terus menerus. Pengawasan yang demikian membantu pimpinan untuk mengetahui dengan tepat pegawai yang sering tidak hadir yang mempunyai jumlah ketidakhadiran yang berlebihan.

(Robert dan Jhon, 2004) mengungkapkan rumus yang digunakan untuk menghitung ketidakhadiran yang dikeluarkan oleh skripsi Muchtar Adama:

$$\frac{\text{Jumlah orang x hari yang hilang karena tidak hadir selama periode tersebut}}{(\text{Rata-rata jumlah tenaga kerja}) \times (\text{Jumlah hari kerja})} \times 100 \%$$

Dikarenakan keterbatasan data, tidak semua data ketidakhadiran pegawai pada tahun 2018 masih ada dan hanya beberapa ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yaitu pada bagian sub bagian umum, sub bagian keuangan, bidang sarana dan prasarana.

Tabel 1.1
Data ketidakhadiran pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kab.padang lawas sub bagian umum pada tahun 2018

No	Bulan	JO	HYH	JO*HYH	RJP	JHK	RJP*JHK	Tingkat ketidakhadiran (%)
1	Januari	0	0	0	11	23	253	0
2	Februari	2	6	12	11	20	220	5
3	Maret	3	3	9	11	22	242	3
5	Mei	1	3	3	11	23	253	1
8	Agustus	0	0	0	11	23	253	0

Sumber: Dinas pendidikan dan kebudayaan 2018

Keterangan:

JO = Jumlah orang

HYH = Hari yang Hilang

RJP = Rata-rata jumlah pegawai

JHK = Jumlah hari kerja

$$\text{Tingkat ketidakhadiran} = \frac{JO \times HYH}{RJP \times JHK} \times 100\%$$

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas bagian sub bagian umum naik turun. Ketidakhadiran yang paling tinggi terjadi pada bulan februari yaitu

5%. Untuk tingkat ketidakhadiran yang paling memenuhi aturan ketidakhadiran adalah bulan januari, agustus yang tingkat ketidakhadirannya 0%.

Tabel 1.2
Data ketidakhadiran pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kab.padang lawas sub bagian keuangan pada tahun 2018

No	Bulan	JO	HYH	JO*HYH	RJP	JHK	RJP*JHK	Tingkat ketidakhadiran (%)
1	Januari	0	0	0	8	23	184	0
2	Februari	0	0	0	8	20	160	0
3	Maret	0	0	0	8	22	176	0
4	April	2	2	4	8	21	168	2
5	Mei	0	0	0	8	23	184	0

Sumber: Dinas pendidikan dan kebudayaan 2018

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sub bagian keuangan terjadi pada bulan April yaitu 2 %. Untuk ketidakhadiran yang paling memenuhi aturan ketidakhadiran adalah bulan januari, februari, maret dan mei yang tingkat ketidakhadirannya 0%.

Tabel 1.3
Data ketidakhadiran pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kab.padang lawas bagian sarana dan prasarana pada tahun 2018

No	Bulan	JO	HYH	JO*HYH	RJP	JHK	RJP*JHK	Tingkat ketidakhadiran (%)
1	Januari	2	2	4	13	23	299	1
2	Februari	0	0	0	13	20	260	0
3	Maret	0	0	0	13	22	286	0
4	April	4	5	20	13	21	273	7
5	Mei	0	0	0	13	23	299S	0
6	Juni	0	0	0	13	21	273	0

Sumber: Dinas pendidikan dan kebudayaan 2018

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa ketidakhadiran pegawai bagian sarana dan prasarana naik turun, januari 1%. Untuk ketidakhadiran yang paling memenuhi aturan ketidakhadiran adalah bulan februari, maret, mei, juni yang tingkat ketidakhadirannya 0%. ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan april yaitu 7%.

Segala usaha instansi pemerintahan didalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja pegawai pada akhirnya akan tercapai peningkatan kinerja pegawai. Begitu pula yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dimana masih ada kurangnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat ketidakhadiran yang fluaktif pada tahun 2018, terjadi penurunan kinerja pegawai akan lebih tinggi. Seharusnya ketidakhadiran pegawai ada pada angka yang rendah atau 0%. Dinas pendidikan dan kebudayaan juga mempunyai semangat kerja yang masih rendah. Seringnya tidak masuk kerja atau jumlah absen yang meningkat adalah indikasi dari turunnya semangat kerja pegawai.

Ketidakhadiran pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Padang Lawas di semua sub bagian mempunyai persamaan, ada pada tingkat ketidakhadiran pada bulan april, semua sub bagian mempunyai angka ketidakhadiran yang paling tinggi di bulan tersebut, dibandingkan dengan bulan-bulan yang lainnya. Hal tersebut dapat diketahui bahwa budaya absen kerja bulan april masih tinggi. Target dalam melaksanakan kegiatan pendidikan kesetaraan juga belum tercapai, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal.

Dari pembahasan yang dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sering terjadi pegawai tidak hadir dan ada pula datang terlambat apel pagi, terlambat masuk siang, duluan pulang sebelum waktunya pulang sehingga mengakibatkan budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja tidak berjalan dengan baik.

Sub bagian program menyatakan masalah di lapangan adalah Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) belum optimal, Guru jarang masuk, kurangnya kemampuan proses mengajar, laporan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) sebagian guru belum menyiapkannya setiap pergantian semester. Dari permasalahan tersebut jelas disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai belum bisa dikatakan baik. Karena kurangnya disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik mengambil judul mengenai “**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas?
2. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas?

3. Bagaimana semangat kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas?
4. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui semangat kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.
4. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, serta syarat untuk mendapat gelar sarjana dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang khususnya mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

2. Bagi pemerintah

Sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijakan dalam peningkatan kinerja pegawai, selain itu penelitian ini juga mengukur terhadap sebagai besar tentang persoalan kinerja pegawai ini terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, informasi ini dapat dijadikan sebagai dasar optimal yang dapat di ambil oleh kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tentunya dalam melihat dan mengevaluasi tentang faktor-faktor budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja.

3. Bagi pengembangan literatur akademik

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber informasi tambahan untuk memperluas pengetahuan dan sebagai referensi tambahan untuk penelitian yang terkait dengan budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Semoga dengan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti lain yang terkait dengan variabel tersebut di Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

1.5 Sistematika penulisan

Sistematika pada pembahasan yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan dalam latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan mengenai kajian teori, kerangka konseptual dan dilanjutkan dengan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, lokasi objek penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, devenisi operasional variabel penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang gambaran umum objek penelitian, data karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Budaya Organisasi

Organisasi merupakan kumpulan dari sejumlah orang sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer) yang artinya setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan.

Interaksi itu dapat bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma sebagai bentuk budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi.

Menurut Robbins (2006:216) budaya organisasi adalah sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

Menurut Hofstede (2007:179), bahwa budaya organisasi adalah hasil susunan pemikiran bersama yang membedakan anggota-anggota sebuah organisasi dengan yang lain.

Menurut Rivai (2011 : 374) menyatakan: budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya diberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri, meskipun ide-ide telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang biasa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berintegrasi satu sama lain.

2.1.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Untuk memberikan pengertian yang lebih mudah, terdapat 10 (sepuluh) karakteristik penting menurut Robbins (2006: 10) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut yaitu:

1. Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat, inisiatif individu tersebut perlu di hargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang di lakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimasukkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di hasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6. Alat kontrol

Alat kontrol yang dapat di pakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah

pengaturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimasukkan sebagai alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kinerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

10. Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh kewenangan yang formal. Kadang-kadang kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

Organisasi memiliki sifat-sifat tertentu melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi. Budaya-budaya yang dimiliki setiap suku bangsa memiliki sistem dan norma dalam mengatur masing-masing setiap suku bangsa

memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2006: 725) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perusahaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagaimana mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi, norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai berhadapan merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi harus mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu, misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan kode etik

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

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Indikator budaya organisasi juga dapat dilihat dari penelitian Salam, Yunus dan Akib, makassar (2017) yang melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan pendapat Robbins yaitu:

1. Inovasi dan Keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi kepada hasil, yaitu sejauh manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia, yaitu pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang ingin dilayani.
5. Berorientasi tim, yaitu sejauh mana pegawai saling menghargai.
6. Agresif, yaitu pegawai memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.
7. Stabil, yaitu pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberkan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya indikator budaya organisasi yang dikemukakan Wibowo (2011:38) sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pola komunikasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun juga, setidaknya ada satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan pesan.

3. Gaya pengambilan keputusan

Keputusan (*decision*) merupakan pilihan yang dibuat dari beberapa proses alternatif yang tersedia. Pengambilan keputusan (*decision making*) adalah

proses identifikasi masalah dan kesempatan kemudian memecahkannya. Pengambilan keputusan yang reliabel merupakan bagian vital bagi manajemen yang reliabel, karna keputusan-keputusan yang menentukan bagaimana suatu cara organisasi menyelesaikan masalah, mengalokasikan sumber daya dan meraih sasaran.

4. Penggunaan informasi

Sistem informasi memuat berbagai informasi penting mengenai orang, tempat dan segala sesuatu yang ada di dalam atau di lingkungan sekitar organisasi. Informasi sendiri mengandung suatu arti yaitu data yang telah diolah ke dalam suatu bentuk yang telah memiliki arti dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Data sendiri merupakan fakta-fakta yang mewakili suatu keadaan, kondisi atau peristiwa yang terjadi atau ada didalam atau dilingkungan fisik organisasi. Data tidak dapat langsung digunakan untuk pengambilan keputusan, melainkan harus diolah lebih dahulu agar dapat dipahami, lalu dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan.

5. Norma dan perilaku

Norma merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang dipertunjukkan oleh masing-masing orang mencerminkan sampai seberapa jauh orang-orang tersebut konsekuen mengikuti atau melanggar standar tersebut.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian dan Arti Penting Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:208). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang di sebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada didalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja mempunyai dua pengertian, yaitu (Sutrisno, 2010:87) :

1. Disiplin kerja melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.
2. Disiplin kerja hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hasan (2015) disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

Dari pengertian disiplin kerja menurut beberapa para ahli dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang atau pegawai untuk mengikuti peraturan dalam kantor atau perusahaan tersebut sehingga peraturan tersebut berjalan dengan baik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Sutrisno, 2010: 89-92):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua atau dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang di tetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang di laksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengasawasan melakat ini pada tingkat maupun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang ditetapkan .

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Semoga pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dengan artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada

karyawan akan selalu di hormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan berkaitan dengan nasib pekerjaan karyawan.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan mengimpormasikan kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari (Handoko, 2008: 208-211) :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga

disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau *skorsing*.

3. Disiplin progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif, Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa dipecat.

Menurut Soejono (2000:67) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan dengan disiplin kerja yang baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:120) adalah sebagai berikut:

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara berhati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang akan mengakibatkan kerugian.

4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang diikuti oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

2.1.3 Semangat Kerja

Menurut penelitian terdahulu Nitisemito (2010:32) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Hasibuan (2011:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan ber kreatifitas dalam pekerjaannya.

Sastrohadiwiryono (2013:11) mendeskripsikan semangat kerja sebagai satu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Purwanto (2013:83), semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor atau perusahaan. Akan tetapi dalam hal ini, tiap individu dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu sesuai dengan kebutuhannya.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat dari bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan membutuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

2.1.3.1 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2012:425) adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Sastrohadiwiryono, (2011:11) berikut diuraikan masing-masing indikator:

1. Absensi, merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kerjasama, adalah suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

3. Tanggung jawab, merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.
4. Produktivitas kerja, sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghabiskan barang dan jasa. Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi dan pemogokan.

Menurut Hasibuan (2012:126) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin

Yaitu karyawan selalu menjalankan tugas-tugasnya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Kerjasama

Yaitu terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal, maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman.

3. Prestasi kerja

Yaitu kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya, karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Loyalitas atau kesetiaan

Karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

Menurut Kusumawarni (2016:5) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Presensi, meliputi kehadiran pegawai ditempat kerja, ketepatan pegawai datang atau pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan atau kegiatan organisasi.
2. Kerja sama, meliputi kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekanter, kemauan memberi kritik atau menerima kritik.
3. Antusiasme, meliputi giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit.
4. Kreatifitas, meliputi memberi ide baru dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

Menurut Tika (2006) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Moehariono (2012) kinerja atau *performanc* merupakan gambaran merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari pengertian menurut beberapa para ahli kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat di capai oleh suatu organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry (1998:330) dalam Rahman (2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Karakteristik situasi, situasi didalam lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja dalam organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaan. Organisasi juga mempengaruhi kinerja menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan yang berbeda-beda program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja-kinerja, persepsi pegawai terhadap tujuan penilaian oleh manajemen akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan dalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pegawai dan atasan terhadap evaluasi, keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat didalamnya. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini yang paling depan yang memiliki peran dan arti besar dalam

meningkatkan kemajuan instansinya. Tingkat efesiensi kerja dapat tercapai didukung oleh manajemen yang baik dan kelemahan manajemen akan dapat menimbulkan masalah bagi organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012:114) ada 6 indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. ketepatan waktu

mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.

6. keselamatan

mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Rivai (2011:860) menyebutkan bahwa ada tujuh indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan.

2. Supervisi

Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

3. Organisasi manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan mengupayakan berbagai cara untuk memperhatikan motivasi dan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

4. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Pembayaran (upah atau gaji) dan keuntungan

Pegawai menginginkan sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.

6. Ciri-ciri atau sifat rekan kerja

Mitra kerja yang ramah dan mendukung dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.

7. Kondisi pekerjaan

Pegawai peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Pengklasifikasian metode penilaian kinerja ini, setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya yang mungkin cocok bagi organisasi tertentu namun mungkin tidak cocok untuk organisasi lainnya. tidak ada satupun metode standar yang cocok untuk semua organisasi ataupun perusahaan, metode perusahaan ini akan bervariasi tergantung pada lingkungan kerja, jenis bisnis, bidang kerja dan pekerjaan atau tugas karyawannya.

Berikut ini adalah beberapa metode penilaian kinerja yang sederhana dan yang sering digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya:

1. Metode *Rating Scale*

Metode *rating scale* atau metode dengan menggunakan skala penilaian adalah metode penilaian yang paling sederhana dan paling umum digunakan. Metode *rating scale* ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Misalnya dari skala “memuaskan” hingga “tidak memuaskan” ataupun dari skala “sangat baik” hingga “sangat buruk”. Skala penilaian tersebut biasanya dikonversi ke nilai angka seperti 5 (sangat baik), 4 (baik), 3 (cukup), 2 (buruk), dan 1 (sangat buruk). Karakteristik karyawan yang di nilai biasanya adalah seperti kepemimpinan, ketergantungan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, stabilitas emosi, loyalitas, kerjasama, pengetahuan dan kemampuan mengerjakan tugas yang dibebankan.

2. Metode *Checklist*

Metode *checklist* atau metode daftar periksa adalah metode penilaian kinerja yang terdiri dari serangkaian standar kerja yang dibentuk pernyataan dengan pernyataan dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan oleh departemen SDM (HR Dept). Jika karyawan yang bersangkutan memenuhi kinerja yang disebutkan dalam pertanyaan *checklist* (√), atau tanda (x) pada kolom “ya”. Sebaliknya jika karyawan yang bersangkutan tidak memenuhi kinerja yang dimaksud, maka tanda centang (√) atau tanda kali (x) pada kolom “ya”. Sebaliknya jika karyawan yang bersangkutan tidak memenuhi kinerja

yang dimaksud, maka tanda centang (✓) atau tanda kali (x) akan diberikan pada kolom “tidak”.

3. Metode *Critical Incidents*

Metode *critical incidents* atau metode insiden kritis adalah metode penilaian yang memusatkan perhatiannya pada perilaku kritis atau insiden kritis baik perilaku atau insiden yang positif maupun perilaku atau insiden yang negatif. dengan metode ini, pengevaluasi atau dalam hal ini adalah seorang manajer harus terus menerus mencatat insiden atau perilaku bawahannya baik positif maupun negatif. Namun pada umumnya, perilaku atau insiden yang di catat adalah insiden atau perilaku yang sangat ekstrem.

4. Metode *Essay*

Metode *essay* adalah metode penilaian yang paling sederhana diantara berbagai metode penilaian yang ada. Dalam metode *essay* (metode esai) ini, penilai menulis uraian tentang kekuatan, kelemahan, kecerdasan, kehadiran, sikap, efisiensi kerja, perilaku, karakter, dan potensi bawahannya. Format dan pola laporannya pun bervariasi dan berbeda-beda diantara para pengevaluasi atau para manajer yang melakukan evaluasi terhadap bawahannya. Namun karena tidak adanya struktur yang standar, metode esai ini cenderung bervariasi sehingga kualitas perannya juga tergantung pada keterampilan pengevaluasi atau penulis. Metode *essay* ini juga bersifat deskriptif sehingga metode ini hanya memberikan informasi kualitatif tentang karyawan. Dengan tidak adanya data kuantitatif, evaluasi akan mengalami masalah subyektif. Meskipun demikian, metode esai adalah awal yang baik dan sangat bermanfaat jika digunakan bersama dengan metode penilaian kinerja lainnya.

5. Metode *Ranking*

Metode *ranking* adalah metode penilaian yang membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya kemudian diurutkan berdasarkan peringkatnya. karyawan-karyawan tersebut diberikan peringkat atau *ranking* dari yang tertinggi hingga yang terendah atau dari yang terbaik hingga yang terburuk. metode *ranking* ini akan sulit dilakukan apabila terdapat dua atau lebih karyawan yang memiliki kinerja yang hampir sama atau sebanding

Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:87) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil evaluasi kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, penilaian dilakukan berguna untuk menilai secara keseluruhan hasil kerja pegawai, maka dari itu penelitian kinerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja yang baik.

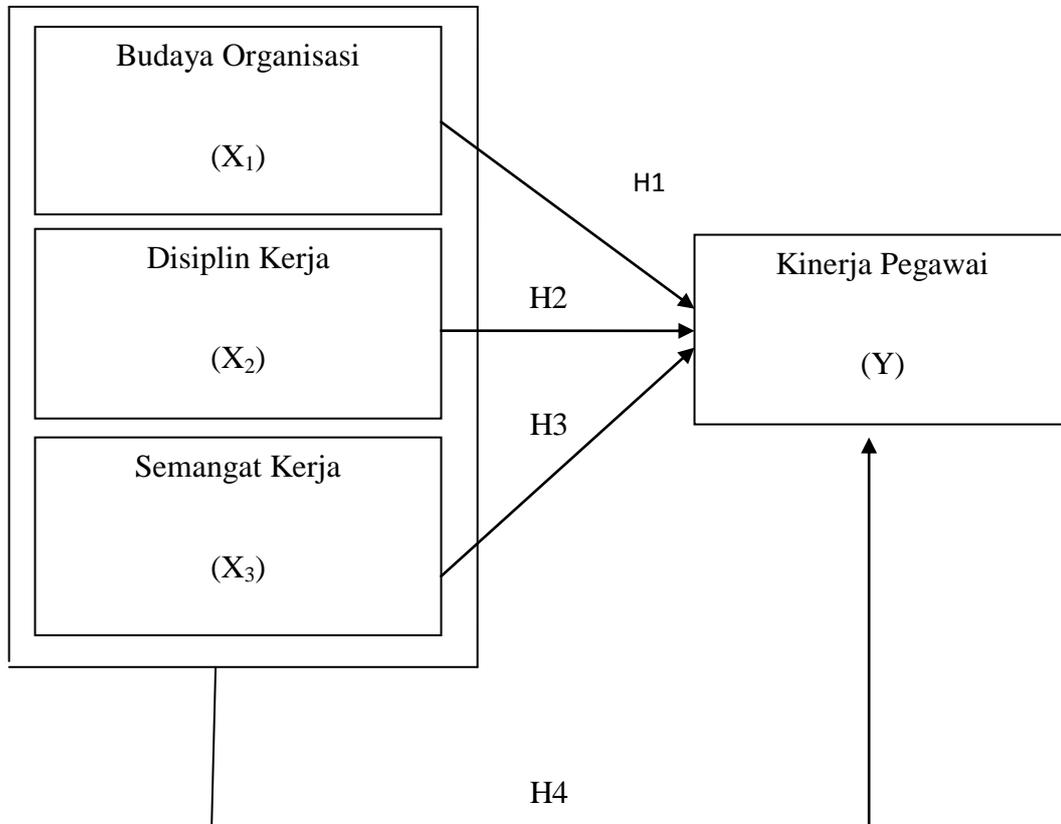
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai

No	Peneliti	Judul Jurnal	Hasil
1	Any Isvandiari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang	Any (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan menjadi lebih baik
2	Jamaluddin, Rudi, Yunus dan Akib	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan: Gambaran budaya organisasi (X) pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat baik. Gambaran kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat baik. Data hasil uji korelasi product moment diperoleh, budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan memiliki nilai signifikan 0,000-0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.
3	Gusti Gde Oka Pradnyana, Gusti Ayu Mahanavami, Ni Luh Putu Diah Widari, Handayani	Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) Di Kuta, Bandung	Harefa (2009) menyatakan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka akan di sajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Tri Wahyuni 2019

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan masalah penelitian yang telah di rumuskan, maka penulis menarik sebuah hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

H₃: Diduga semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

H₄: Diduga budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan bidang penelitian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian. Tempat penelitian ini di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang beralamat di Jl. Ki Hajar Dewantara No. 45.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389) Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau dengan kata lain adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah keseluruhan adalah 93 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:389) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi. Pada

penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 93 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang di peroleh dalam bentuk angka-angka dan perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang dilihat dari budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja. Data primer yang di gunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) sampel yang telah di tentukan (pegawai bagian subag umum, dan subag keuangan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.
2. Data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi dan mendukung data primer. Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap obyek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat. Data sekunder dalam penelitian ini adalah profil kantor Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas, data tentang absensi dan jumlah pegawai.

3.3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara komunikasi langsung kepada pegawai dinas yang berkaitan dengan penelitian.

2. Dokumentasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara meminta kepada dinas tentang data sekunder berupa jumlah pegawai negeri sipil, honorer, struktur organisasi serta laporan lain yang relevan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3.3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah variabel *independent* dan variabel *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Serta Semangat Kerja (X3). variabel *dependent* dalam penelitian ini Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1

Defenisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator
Budaya organisasi (X1)	Menurut Rivai (2011:374) budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mendapat tujuan organisasi budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.	Menurut Robbins (1996) 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi kepada tim 6. Agresif 7. Stabil
Disiplin kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada didalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	Menurut soejono (2000) 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Semangat kerja (x3)	Menurut Sastrohadiwiryo (2013:11) mendeskripsikan semangat kerja sebagai satu kondisi rokaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	Menurut Sastrohadiwiryo (2011:11) 1. Kehadiran 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Produktivitas kerja
Kinerja pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Mangkunegara (2009:75) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

3.4 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 menggunakan skala likert, uji reliabilitas (konsistensi) dan uji validitas (ketepatan).

Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini menyediakan 5 pilihan dengan masing-masing skor nilai.

Tabel 3.2
Penilaian Skor terhadap jawaban kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber. Sugiyono(2012:132)

Untuk menguji kesalahan dari suatu kuesioner di perlukan uji validitas dan uji realibilitas.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjuk tingkat-tingkat kebenaran suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkolerasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas dapat digunakan rumus *ALPHA CRONBACH'S* diukur berdasarkan skala *ALPHA CRONBACH'S* 0 sampai dengan 1. Realibilitas suatu konstruk (unsur) variabel dikatakan baik jika memiliki nilai alpha > dari 0,60.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa data dibagi menjadi lima (5) tahap yaitu:

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data dengan menggunakan statistik-statistik univariate seperti rata-rata. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR =Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata – rata skor jawaban responden

N =Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden(TCR)

Nilai TCR	Kriteria
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89.99%	Baik
65% - 79.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2009:15)

3.5.2 Analisis Regresi Linear Beranda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kurniawan, 2011:340):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai konstanta, yaitu besarnya Y bila X = 0

b = koefisien regresi dari variabel bebas

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Semangat kerja

e = Tingkat kesalahan (*error*) 5%

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji mengetahui kenormalan data yang berdasarkan normal apabila nilai residual mendekati angka nol (Rahayu dan Purwanto 2014:94). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi temukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran *variance inflationfactor* (VIF) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendeteksi 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait dengan residualnya.

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Uji-t (Uji parsial)

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0.05$.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS *for* Windows versi 18. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ha ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

3.5.5.2 Uji-F (Uji simultan)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $0,05$

Ha diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $0,05$