

HASIL PENELITIAN
PENGARUH KEDISPLINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI
SEKTOR PAMONA UTARA

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh ;

SAPPEWALI
PP218000

PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2020

**PENGARUH KEDISPLINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI
SEKTOR PAMONA UTARA**

**SAPPEWALI
PP 21 80 00**

Disetujui untuk diseminarkan

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing I

Prof.Dr.Ahmad Musseng SE,M.Si

Dr. Ibrahim Hi. Ahmad, SE,M,Si,Ak

Mengetahui

Direktur Program Pasca Sarjana

STIE YPUP

Dr. Andi Syarifuddin, S.E.,M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Magister Manajemen (MM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP) Makassar.

Proses perkuliahan menjadi kewajiban dari setiap mahasiswa untuk menjalaninya mulai dari awal sampai dengan proses penyelesaian karya tulis. Dalam hubungannya dengan proses tersebut, beberapa pihak terlibat sebagai motivator dan mendorong agar perkuliahan diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Alhamdulillah, seiring dengan waktu dan keseriusan untuk menyelesaikan proses penyelesaian karya tulis berbagai rintangan dan halangan dilewati dengan keyakinan bahwa segala hal yang berkaitan dengan proses penelitian dan penyusunan karya ilmiah tersebut dapat diselesaikan tepat pada waktunya, akhirnya karya ilmiah ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Pengurus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang
2. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang.
3. Direktur Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen (PPS-MM) dan Ketua Program Pasca Sarjana Magister Manajemen.

4. Prof. Dr.H.Ahmad Musseng, SE.,MS selaku Pembimbing 1 dan Dr. Ibrahim Hi.Ahmad, SE.,M.Si, Ak, CA yang telah memberikan bimbingan dan memberikan petunjuk sampai tesis ini dapat diselesaikan tepat waktu,
5. Dosen PPS STIE YPUP yang telah memberikan pengetahuan dalam proses perkuliahan.
6. Kepada kedua orang tua dan istri serta anak-anakku, terima kasih atas dukungan dan kesabarannya.

Dan kepada semua pihak yang telah terlibat membantu baik materi dan non materi yang belum sempat disebut satu persatu terima kasih atas segala atensi dan dukungan selama proses penyelesaian studi.

Kepada Allah penulis memohon ampunan dan membalas jasa-jasa yang kepada semua pihak dan semoga menjadi amal jariah. Amiin.

Makassar, Desember 2020

Penulis

ABSTRAK

Sappewali. 2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Polsek Pamona Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara, (2) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara, (3) pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja pada Polsek Pamona Utara. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 45 dan penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling (jenuh) dengan menjadikan populasi sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji R, determinan, uji parsial (uji t) dan uji simulatan (Uji F). Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Pamona Utara, (3) Kedisiplinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara.

Kata kunci: Kedisiplinan, budaya kerja, kinerja anggota

DAFTAR ISI

Nomor	Teks	Hal.
	HALAMAN SAMBUNG.....	i
	HASIL PENELITIAN.....	i
	PERSETUJUAN PENELITIAN.....	ii
	KATA PENGANTAR	iii
	ABSTRAK.....	v
	DAFTAR ISI	vi
	DAFTAR TABEL	ix
	DAFTAR GAMBAR	x
	DAFTAR LAMPIRAN	xi
	BAB I PENDAHULUAN.....	1
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Rumusan Masalah	5
	C. Tujuan Penelitian	5
	D. Manfaat Penelitian	6
	BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
	A. Konsep Kedisiplinan	7
	1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	9
	2. Aspek Disiplin Kerja	11
	3. Indikator Disiplin Kerja	12
	4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
	B. Konsep Budaya Organisasi.....	15
	1. Pengertian Budaya Organisasi.....	15

2. Jenis dan Tipe Budaya.....	17
3. Fungsi Budaya Kerja.....	18
4. Elemen Terbentuknya Budaya Organisasi.....	19
5. Indikator-Indikator Budaya Organisasi	20
C. Konsep Kinerja	21
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2. Indikator Kinerja Karyawan	26
D. Penelitian terdahulu	26
E. Kerangka Konseptual.....	31
F. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel.....	36
3. Teknik Pengumpulan Data	36
4. Teknik Analisis Data.....	38
D. Rancangan Uji Instrumen Penelitian.....	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reabilitas	41
E. Analisis Regresi Linier Berganda	43
F. Pengujian Hipotesis.....	44
1. Koefisien Determinasi (R ²)	44
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	44

3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t) ..	45
G. Definisi Operasional Variabel	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Analisis Deskriptif.....	47
1. Distribusi Frekuensi Profil Responden	47
2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	49
B. Uji Instrumen Data Penelitian.....	52
1. Uji Validitas Data.....	52
2. Uji Reliabilitas Data	55
C. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
D. Uji Hipotesis.....	61
1. Analisis Korelasi Ganda (R)	61
2. Analisis Determinasi (R^2)	62
3. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	64
4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan	68
B. Saran-Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
DAFTAR LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Hal.
Tabel 1.	Skor Pernyataan Skala Model Likert.....	38
Tabel 2	Frekuensi untuk Jenis Kelamin	47
Tabel 3	Frekuensi Usia Reponden.....	48
Tabel 4	Frekuensi untuk Pendidikan Responden.....	48
Tabel 5	Frekuensi Masa Kerja Responden	49
Tabel 6	Distribusi Skor Mean Kedisiplinan.....	51
Tabel 7	Distribusi Skor Mean Budaya Kerja	51
Tabel 8	Distribusi Skor Mean Kinerja Anggota.....	52
Tabel 9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan	53
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	54
Tabel 11	Hasil Pengujian Kuisisioner Variabel Kinerja	54
Tabel 12	Case Processing Summary Variabel Kedisiplinan	55
Tabel 13	Reliability Statistics Variabel Kedisiplinan	56
Tabel 14	Case Processing Summary Variabel Budaya Kerja	57
Tabel 15	Reliability Statistic Variabel Budaya Kerja.....	57
Tabel 16	Case Processing Summary Variabel Kinerja Anggota	58
Tabel 17	Reliability Statistik Variabel Kinerja Anggota.....	58
Tabel 18	Ringkasan Uji Variabel Penelitian	59
Tabel 19	Hasil Analisis Regresi Berganda	60
Tabel 20	Hasil analisis korelasi ganda	62
Tabel 21	Hasil Uji F.....	64
Tabel 22	Hasil Uji T.....	65

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Hal.
	Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Hal.
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	74
Lampiran 2	Distribusi Frekuensi Profil Responden	77
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	78
Lampiran 4	Correlation (Validitas Variabel Kedisiplinan)	89
Lampiran 5	Correlatian (Validitas Budaya Kerja)	90
Lampiran 6	Correlation (Validitas Kinerja)	91
Lampiran 7	Realibity Kedisipinan	92
Lampiran 8	Reliabilitu Budaya Kerja	93
Lampiran 9	Reliability Kinerja Anggota	94
Lampiran 10	Output Regresssion	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai pada keahlian pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia berpengaruh dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Tiap organisasi/ lembaga/instansi yang memberikan pelayanan (service) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan

dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan publik (masyarakat). Namun demikian, terkadang para pimpinan lembaga atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai pimpinan. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu telah yang ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu.

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut. Motivasi kerja setiap pegawai pastilah berbeda-beda. Dan motivasi kerja pun menjadi alasan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Cong dan Van (2013) dalam (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015), mendefinisikan motivasi kerja sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Kedisiplinan menjadi salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiap anggota organisasi akan memiliki kedisiplinan kerja yang berbeda-beda. Kedisiplinan bisa jadi menjadi alasan anggota organisasi untuk berkomitmen pada organisasi tersebut dan kedisiplinan dapat bisa

menjadi pemicu bagi seseorang untuk memiliki kinerja yang baik. Selain kedisiplinan, pegawai dituntut untuk menjalankan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan .

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi dan menjadi nilai kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis diantaranya; disiplin preventif yang merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin positif yaitu pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan.

Dessler (2010:329) dalam (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015), menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Mathis dan Jackson (2006:378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama Kedisiplinan dan budaya kerja menurut hasil penelitian memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dalam sebuah organisasi perlunya

seorang pimpinan memperhatikan apa yang menjadi kedisiplinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, kedisiplinan bagi anggota kepolisian khususnya di Polsek Pamona Utara masih stabil dan masih terkendali, hal tersebut masih terlihat ketaatan anggota terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan yang telah menjadi kewajiban bagi anggota untuk melaksanakannya. Selain menjadi kewajiban, pelanggaran disiplin juga diikuti oleh pemberian sanksi. Namun, yang namanya manusia dalam melaksanakan kewajiban sebagai anggota kepolisian bukan berarti tidak pernah melakukan pelanggaran, sebagai anggota kepolisian yang biasanya dilakukan dalam menjalankan tugas adalah pelanggaran terhadap disiplin waktu (jam masuk dan jam keluar), selain itu kedisiplinan dalam berpakaian dan hal-hal yang lainnya terutama kelalaian dalam menjalankan tugas.

Selain faktor kedisiplinan, faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja anggota POLRI adalah budaya organisasi yang ada pada lingkungan kepolisian Republik Indonesia. Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi semua anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk bisa berperilaku dan menjadikan petunjuk (pedoman) untuk mengatasi probelema integrasi internal maupun adaptasi eksternal.

Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman yang kemudian menjadi asumsi dasar keyakinan yang dianut dan dijalankan oleh anggota

organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa solidaritas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Faktor kedisiplinan dan budaya organisasi menjadi kajian khusus dan menarik untuk dibahas dalam penelitian, sehingga penulis tertarik dan kemudian menjadikan judul karya ilmiah yaitu “ Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota pada Polsek Pamona Utara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI sektor Pamona Utara ?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI sektor Pamona Utara ?
3. Apakah kedisiplinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI sektor Pamona Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI sektor Pamona Utara ?.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya Kerja terhadap kinerja anggota POLRI sektor Pamona Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja anggota POLRI sektor Pamona Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen POLRI sektor Pamona Utara dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya melalui peningkatan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja.
2. Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia akademik tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan diharapkan dapat dijadikan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kedisiplinan

Secara umum, pengertian kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku, menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (www.kajianpustaka.com, 2019).

Menurut Rivai (2011) dalam (www.kajianpustaka.com, 2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) dalam (www.kajianpustaka.com, 2019) , disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2012). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (Sinambela, 2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tauhan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab

terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Menurut Alex S.Nitisemita (1992) dalam (Hepiana Patmarina & Nuria Erisna, 2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis". Menurut Prajudi Atmosudirjo (Hepiana Patmarina & Nuria Erisna, 2012) bahwa disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Kesadaran karyawan terhadap aturan-aturan yang ditetapkan dan berlaku dalam perusahaan merupakan kunci utama dari disiplin kerja.

1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) dalam (www.pelajaran.co.id, 2019), ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu :

a. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya

merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001) yang di kutip oleh (www.pelajaran.co.id, 2019), ada 4 (empat) bentuk disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
- c. Aturan Kompor Panas, yaitu aturan yang pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

- d. Disiplin Progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2. Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robins (2005) dalam (www.pelajaran.co.id, 2019), ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. Disiplin waktu, ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan . Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- c. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitupenggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar

serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam (www.pelajaran.co.id, 2019), ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) dalam (www.silabus.web.id, 2019) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012), ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan

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

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sanksi

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

B. Konsep Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Ada beberapa Pengertian Budaya organisasi yang dapat dipahami secara umum yang dikutip (jurnalmanajemen.com, 2019). Berbagai definisi tersebut tentang budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya.
- b. Definisi budaya organisasi yaitu cara organisasi menjalin interaksi dengan lingkungan yang terintegrasi baik perilaku, asumsi, kisah, gagasan, mitos dan pikiran-pikiran yang menekankan tentang makna bekerja dalam organisasi.
- c. Budaya organisasi merupakan rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan diwariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang, dasar bertindak dalam organisasi.
- d. Budaya organisasi menurut Walter R. Freytag adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak yang dapat

mengintegrasikan organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu tingkah laku anggota organisasi.

- e. Budaya organisasi yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu menghadapi permasalahan yang muncul diakibatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya mengenai metode untuk mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada (jurnalmanajemen.com, 2019).

Sementara Edgar H.Schein (2010:18) dalam (Zaikul:Rizkina & Adam, 2017) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut. Selanjutnya Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adatistiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi merupakan asumsi dasar dapat berfungsi sebagai pedoman bagi semua anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk

bisa berperilaku dan berpedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal maupun adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2. Jenis dan Tipe Budaya

Dalam buku Mondy dan Noe (1996) dalam (Edhokasilmu, 2018), yakni telah mengatakan bahwa ada dua jenis budaya kerja, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. *Closed and Autocratic Culture* (Budaya tertutup)

Budaya kerja tersebut yakni dapat ditandai oleh pencapaian tujuan produksi yang tinggi. Namun, keberhasilan ini dapat lebih diucapkan dan organisasi dengan pemimpin yang otokratis dan kuat dapat dipaksakan.

2. *Open and Participative Culture* (Budaya Terbuka)

Budaya dalam organisasi ini ditandai oleh pencapaian sebuah tujuan keluaran tinggi dengan dukungan kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang mendukung dan penuh perhatian, komunikasi

terbuka, pemecahan masalah dalam tim, pertukaran informasi, dan otonomi karyawan.

3. Fungsi Budaya Kerja

Untuk mencapai komitmen, kinerja dan kemampuan menghasilkan laba dari para anggota organisasi, maka salah satu kuncinya adalah budaya kerjanya. Menurut (Robbins, 2010) yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan, yaitu:

- a) Memberikan batasan peran yang menciptakan perbedaan antara budaya kerja yang satu dengan yang lain.
- b) Memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Membangun komitmen.
- d) Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e) Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Susanto dalam (Sari, 2013) menyatakan bahwa fungsi budaya kerja sebagai berikut :

- a. Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang sumber daya manusia
- b. Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning perusahaan yang akan dikuasai.

Ouchi dalam (Sari, 2013) menyatakan fungsi budaya kerja (perusahaan) adalah mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan

yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas (berbeda).

4. Elemen Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi sendiri tersusun dari beberapa elemen dalam (Thidi, 2020). Adapun Cakupan elemen setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- a) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d) Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti dalam instansi. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari

prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

5. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Nurhadijah (2017), dalam (Muhclisin, 2019) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. **Disiplin**, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
2. **Keterbukaan**, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk

mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

3. **Saling menghargai**, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.
4. **Kerja sama**, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

C. Konsep Kinerja

Menurut Christie Dkk (2010) dalam (Ranty Sapitri, 2016) kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikkan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (1993) yang dikutip oleh (Ranty Sapitri, 2016) kinerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisis sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Stephen P. Robbin (1997) dalam (Jailani, 2012) kinerja adalah suatu ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut: kecakapan / kemampuan; prestasi kerja; kejujuran; kedisiplinan; kreativitas; kerjasama; kepemimpinan; kepribadian, prakarsa, kesetiaan, dan tanggungjawab. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti, 2007 dalam (Nenny Anggraeni, 2012) mengatakan bahwa kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perlu diubah cara bekerjasama dari bagaimana

melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik. Dalam kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja (*motivation*) (Nenny Anggraeni, 2012).

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja menurut (www.kajianpustaka.com, 2014) dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak yang dikutip (Devita, 2017),

- a. Faktor pertama adalah faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi kerja dan etos kerja.
- b. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran

tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

- c. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi kerja seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Mangkunegara, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan.

Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada menurut (Robbins, 2010) yang dikutip dalam (www.kajianpustaka.com, 2014) yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

D. Penelitian terdahulu

1. Rima et. Al (2018) dalam penelitiannya terhadap disiplin kerja di PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. (Rima Dwining Tyas & Bambang Swasto Sunuharyo, 2018)

2. Prakarsa (2017) dalam penelitiannya dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan structural equation modelling (SEM). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban 179 responden karyawan PT PLN area Tanjung Karang dan area Kotabumi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hasil uji terdukung. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kenikmatan tugas telah terbukti memiliki pengaruh yang paling baik untuk indikator motivasi kerja. Kondisi kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling baik untuk indikator kepuasan kerja. Motivasi kerja intrinsik terbesar adalah orientasi pengakuan. PT PLN area Tanjung Karang dan area Kotabumi sebaiknya memberikan pengembangan, perubahan dalam system kompensasi ataupun inovasi dalam bidang manajemen kepegawaian, lebih menyesuaikan jumlah gaji dan komisi dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan lebih menyesuaikan kesempatan berkembang kepada

karyawan dengan tujuan agar para karyawan dapat merasa menikmati tugasnya. (Prakasa, 2017)

3. Salutondok & Soegoto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat hubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Sorong sebaiknya memperhatikan kondisi kerja para pegawai dengan cara meningkatkan pendapatan mereka atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja menurut para

responden merupakan variabel yang paling lemah. (Salutondok & Soegoto, 2015)

4. Trang (2013) dengan judul penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada perwakilan BPKP Sulawesi Utara. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPKP Sulawesi utara. Parlinda dan Wahyuddin (2008), dengan penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang. Kemudian menggunakan sampel sebesar 78 responden, dengan teknik samplingnya adalah quota sampling. Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda (multiple regression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitiannya adalah variable kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surakarta. (Trang, 2013)
5. Fauzan and Sumiyati (2014) Kinerja dalam arti sempit merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan di dalam suatu perusahaan serta bagaimana cara karyawan dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja dapat menjadi alat ukur kemampuan

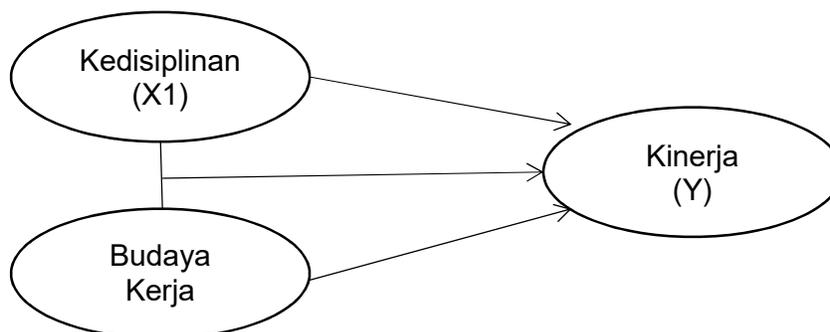
pada individu dan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan sumber daya yang digunakan individu tersebut. Pada penelitian ini, yang menjadi latar belakang masalah adalah penurunan kinerja yang ditandai oleh data hasil penilaian kinerja karyawan, data absensi dan data turnover yang menurun. Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi yang belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran atas komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, verifikatif, dan metode yang digunakan yaitu eksplanatori survei dengan teknik proportionate stratified random sampling, dan jumlah sampel sebanyak 110 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan alat bantu software komputer SPSS 21.0. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dll. Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan

mampu dijadikan dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai komitmen organisasi dengan indikator dan objek yang berbeda. (Fauzan and Sumiyati 2014)

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan kerangka dasar yang harus dilakukan oleh seseorang peneliti untuk mengkaji teori-teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja terhadap kinerja Anggota POLRI Pamona Utara.

Kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja, variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu diduga bahwa:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara
3. Kedisiplinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Polsek Pamona Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam suatu pendekatan penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar penelitian dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris (Tanzeh, 2009).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kepolisian polsek sektor Pamona Utara. Penelitian

ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variable disiplin, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor kepolisian sektor pamona utara, dan penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan Desember 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2013). Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang waktu yang kita tentukan(Syafi'i 2005). Selanjutnya populasi menurut Joko Subagyo adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kepolisian Polsek Sektor Pamona Utara sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Jumlah pegawai yang menjadi populasi di kantor kepolisian polsek sektor pamona utara sebanyak 45 orang. Pengambilan sample ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

3. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode- metode antara lain sebagai berikut:

a. Metode Observasi (pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pegawai di lingkungan kantor kepolisian Polsek Sektor Pamona Utara.

b. Metode Angket (kuisisioner)

Metode angket atau kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey.

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angket yang digunakan adalah tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket yang digunakan ini dirancang untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dan data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing variabel yang diteliti. Pada teknik

penulis menggunakan skala *likert* dengan menerapkan lima kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun skor untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Skor Pernyataan Skala Model Likert

Kategori	Skor				
	S	TS	C	S	S
Positif	5	4	3	2	1

c. Metode dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut *form pencatatan dokumen*, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang; data pegawai yang aktif, data sarana dan prasarana kantor kepolisian polsek sektor pamona utara.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial (sering juga disebut *statistic induktif* atau *statistic probabilitas*) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada *statistic inferensial* terdapat *statistic parametris* dan *non parametris*. Peneliti menggunakan *statistic parametris* dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris

terpenuhi banyak asumsi. Asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis

D. Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data empiris. Proses kalibrasi instrument dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dan reabilitas instrument. Uji coba instrument ini diberikan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut (Ghozali 2005), "suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai beriku; 1) Jika nilai *Pearson Correlatian* >

0,3 dinyatakan valid; 2) Jika nilai *Pearson Correlation* <0,3 dinyatakan tidak valid.

Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 *for Windows* yaitu dengan melihat nilai r>hitung, dibandingkan dengan nilai r-kritis (=0,3). Jika nilai r-hitung, lebih besar dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Adapun kuisiner dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel independen, dengan pernyataan yang terdiri dari; Kedisiplinan (X_1), terdiri 12 pernyataan (X_{11} - $X_{1.12}$), Budaya Kerja (X_2), 12 item butir pernyataan ($X_{2.1}$ s.d. $X_{2.12}$), variable Kinerja Anggota (Y) dengan 10 item butir pertanyaan (Y_1 sd. Y_{10}).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indicator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun (Sugiyono, 2017), uji reabilitas digunakan untuk menguji instrument penelitian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model analisis uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobach*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat di terima dalam survey.

Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi heterogenitas responden yang akan menghasilkan perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuisiner reliable atau tidak reliable, menurut Arif Pratisto (2009:41), yaitu dengan cara membandingkan nilai r -alpha (*alpha cronbach*) dengan r -tabel maka instrument tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika r -alpha < r -tabel maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*).

Menurut (Ghozali 2005) suatu variabel penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria sebagai berikut; 1) Jika *cronbach alpha* > 0,6 dinyatakan reliable; 2) Jika *cronbach alpha* < 0,6 dinyatakan tidak *reliable*. Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas diatas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r -kritis sebesar 0,6, sehingga nilai r -alpha dalam uji reabilitas harus lebih besar 0,6.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji reabilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*, yaitu dengan cara membandingkan r -alpha (*alpha cronbach*) dengan r -kritis (0,6). Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -kritis (0,6) maka

instrument tersebut andal (*reliable*). Sebaliknya jika r-alpha negative atau r-alpha kurang dari r-kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_1 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum_{st}^2} \right)$$

Persyaratan untuk menguji reabilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "Croanbach's Alpha" di atas 0,60 atau 60%.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis inferensial dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 22.00, yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai polsek sektor pamona utara dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_j \text{ ---- } \gg (\text{Sujana;1994;47})$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Budaya Organisasi

b₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter)

b₀ = Konstanta (Intercept)

e_j = Faktor Kesalahan

F. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R²) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung.

Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali,2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t- tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

G. Definisi Operasional Variabel

Variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan budaya kerja sebagai variable bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Setiap variable bebas tersebut diberi simbol X1 dan X2, sedangkan variable terikat adalah kinerja pegawai yang diberi simbol Y. Instrument penelitian dalam pengukuran variable bebas, variable antara dan variable terikat dalam kuisisioner ini adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor)1 sampai dengan 5 dengan ketentuan untuk pilihan jawaban ekstrim.

Adapun defenisi operasional sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan sebagai suatu sikap menghotmati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia mendengar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2. Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau anggota POLRI yang

dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Distribusi Frekuensi Profil Responden

Frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Frekuensi untuk Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	32	71,1	71,1	71,1
	Perempuan	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Terlihat jenis kelamin laki-laki (L) sebanyak 32 orang dan perempuan (P) 13 orang. Dan kolom valid percent dapat dilihat bahwa semua data yang dimasukkan adalah valid dengan total *cumulated percent* adalah 100.

Selanjutnya pada tabel berikut akan menganalisis usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Frekuensi Usia Reponden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 Tahun	1	2,2	2,2	2,2
	21 - 30 Tahun	14	31,1	31,1	33,3
	31 - 40 Tahun	25	55,6	55,6	88,9
	41 - 50 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Pada tabel di atas terlihat bahwa usia > 50 tahun sebanyak 1 orang, usia 21-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun 25 orang, usia 42-50 tahun 5 orang. Dari kolom valid percent dapat dilihat bahwa semua data yang dimasukkan adalah valid dengan *total cumulated percent* adalah 100.

Tabel 4 Frekuensi untuk Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4 - S1 (Sarjana)	31	68,9	68,9	68,9
	S2 (Magister)	11	24,4	24,4	93,3
	SMA sederajat	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Pada tabel di atas dapat diterangkan bahwa pendidikan untuk level D4-S1 sebanyak 31 orang, S2 (magister) 11 orang, SMA sederajat sebanyak 3 orang dengan total responden 45 orang. Dari kolom valid

percent dapat dilihat bahwa semua data yang dimasukkan adalah valid dengan total kumulatif persen adalah 100.

Tabel 5 Frekuensi Masa Kerja Responden

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	13	28,9	28,9	28,9
	> 15 Tahun	14	31,1	31,1	60,0
	11 - 15 Tahun	8	17,8	17,8	77,8
	2 - 5 Tahun	5	11,1	11,1	88,9
	6 - 10 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Terlihat masa kerja < 2 tahun sebanyak 13 orang, > 15 tahun sebanyak 14 orang, 11-15 tahun sebanyak 8 orang, 2-5 tahun sebanyak 5 orang, dan masa kerja 6-10 tahun 5 orang sehingga total responden adalah 45 orang. Dari kolom valid present dapat dilihat bahwa semua data yang dimasukkan adalah valid dengan total cumulative percent adalah 100.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Diskripsi data pada penelitian ini untuk memberikan gambaran atau pemaparan dari penelitian yang sudah dilakukan di lapangan. Untuk mendapatkan data tentang pokok penelitian, peneliti menggunakan instrument berupa angket.

Angket yang terdiri dari 34 butir soal berupa pertanyaan dengan lima alternative jawaban. Dengan rincian jumlah soal untuk variabel

kedisiplinan (X1) ada 12 butir soal, dan variabel budaya kerja (X2) terdiri dari 12 butir soal serta ada 10 butir soal untuk variabel kinerja anggota (Y). Angket dari 34 butir soal tersebut direkapitulasi atau dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan prosentase jawaban responden tiap soal.

Angket penelitian disebarakan kepada 45 responden yaitu anggota POLRI di Polesk Pamona Utara yang masih aktif menjalankan tugas. Tingkat pengembalian angket yang telah disebarakan kepada responden memiliki nilai 100% atau dengan kata lain semua angket yang disebarakan kembali kepada peneliti. Tingginya tingkat penelitian ini dikarenakan peneliti menyebarkan secara langsung dan menunggu hasil jawaban responden sampai selesai. Berikut deskripsi data dari masing-masing variabel kedisiplinan (X1), variabel budaya kerja (X2) dan variabel kinerja anggota (Y) adalah:

a. Deskripsi Data Kedisiplinan

Deskripsi data untuk mengetahui kedisiplinan anggota Polesk Pamona Utara diperoleh dengan cara menggunakan total angket sebanyak 12 butir (item) pertanyaan responden. Dari nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau mean kedisiplinan. Untuk melihat berapa jumlah mean setiap item dan total mean rata-rata variabel kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Distribusi Skor Mean Kedisiplinan

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Mean	TX1
N	Valid	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0		45,0
	Missing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Mean		4,8	4,6	4,7	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,3	4,4	4,4	4,3	4,4	53,2
Sum		216,0	209,0	211,0	188,0	195,0	195,0	195,0	199,0	195,0	196,0	199,0	194,0		
Kategori		ST	ST	ST	T	ST	ST								

Sumber : Data diolah;2020

Berdasarkan data di atas, jumlah butir soal pertanyaan ada 12 dengan N Valid masing-masing 45 orang dengan nilai missing (keluar) sebanyak 0. Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mean rata-rata variabel kedisiplinan dengan skor 4,4 dan berada pada kategori “ **Sangat Tinggi/Baik**).

Tabel 7 Distribusi Skor Mean Budaya Kerja

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Mean	TX2
N	Valid	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0		
	Missing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Mean		4,6	4,2	4,2	4,1	4,4	4,6	4,3	4,6	4,5	4,8	4,5	4,4	4,4	53,1
Sum		209,0	187,0	190,0	184,0	197,0	206,0	195,0	207,0	204,0	214,0	202,0	196,0		
Kategori		ST	T	ST	T	ST	ST								

Sumber: Data diolah:2020

Berdasarkan data di atas, jumlah butir soal pertanyaan 12 butir dengan jumlah N Valid 45 orang responden dengan missing data sebanyak 0. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mean rata-rata variabel budaya kerja diperoleh skor 4,4 dengan kategori “**Sangat Tinggi/Baik**”.

Tabel 8 Distribusi Skor Mean Kinerja Anggota

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Mean	TY
N	Valid	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0		
	Missing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Mean		4,5	4,5	4,5	4,6	3,8	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,5	44,6
Sum		203,0	202,0	204,0	207,0	173,0	201,0	204,0	206,0	206,0	203,0		
Kategori		ST	ST	ST	ST	T	ST	ST	ST	ST	ST	ST	

Sumber: Data diolah:2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diterangkan bahwa jumlah N (data) 45 dan semuanya dinyatakan valid dan tidak ada data yang missing. Rata-rata mean yang diperoleh untuk variabel Kinerja Anggota dengan skor 4,5. Skor tersebut masuk dalam kategori **“Sangat Tinggi/Baik”**

B. Uji Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Data

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya butir kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil skor korelasi *product moment*. Jika nilai skor *product moment* $> 0,30$ maka butir-butir kuisisioner dinyatakan valid dan sebaliknya bila skor korelasi *product moment* $< 0,30$, maka butir-butir kuisisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini akan dianalisis butir-butir kuisisioner variabel kedisiplinan melalui tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan

Item	N	Person Correlation	Sig (2-tailed)	PC>0,30	Kreteria
X1.1	45	.525**	,000	0,3	Valid
X1.2	45	.499**	,000	0,3	Valid
X1.3	45	.568**	,000	0,3	Valid
X1.4	45	.497**	,001	0,3	Valid
X1.5	45	.552**	,000	0,3	Valid
X1.6	45	.498**	,000	0,3	Valid
X1.7	45	.814**	,000	0,3	Valid
X1.8	45	.689**	,000	0,3	Valid
X1.9	45	.584**	,000	0,3	Valid
X1.10	45	.516**	,000	0,3	Valid
X1.11	45	.809**	,000	0,3	Valid
X1.12	45	.807**	,000	0,3	Valid

Sumber: Data diolah:2020

Jumlah butir soal pertanyaan variabel kedisiplinan sebanyak 12 butir. Dengan jumlah data (N=45). Berdasarkan skor person correlation dapat dijelaskan bahwa seluruh item mulai dari X1.1 sampai dengan X1.12 skor person correlation > 0,30 dengan sig (2 tailed) 0,000<0,05. Berdasarkan informasi tersebut maka seluruh butir pertanyaan variabel kedisiplinan (X1) dinyatakan “**Valid**”.

Selanjutnya menganalisis item pertanyaan variabel budaya kerja dengan jumlah butir pertanyaan sebanyak 12 item. Seperti pada uraian yang telah dijelaskan diatas, validitas data penelitian diperoleh apabila jumlah skor korelasi (person correlation) > 0,30 atau skor Sig (2-tailed)<0,05. Untuk melihat apakah data variabel budaya kerja valid atau tidak valid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Item	N	Person Correlation	Sig (2-tailed)	PC>0,30	Kreteria
X2.1	45	.617**	,000	0.30	Valid
X2.2	45	.776**	,000	0.30	Valid
X2.3	45	.850**	,000	0.30	Valid
X2.4	45	.531**	,000	0.30	Valid
X2.5	45	.800**	,000	0.30	Valid
X2.6	45	.776**	,000	0.30	Valid
X2.7	45	.513**	,000	0.30	Valid
X2.8	45	.773**	,000	0.30	Valid
X2.9	45	.621**	,000	0.30	Valid
X2.10	45	.605**	,000	0.30	Valid
X2.11	45	.671**	,000	0.30	Valid
X2.12	45	.441**	,002	0.30	Valid

Sumber: Data diolah;2020

Berdasarkan pada data di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah item pertanyaan sebanyak 12 item dengan N=45, nilai person correlation setiap item masing-masing di atas 0,30 dan pada kolom sig (2 tailed) diperoleh skor = 0,000<0,5. Berdasarkan informasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner variabel budaya kerja dinyatakan “**Valid**”.

Tabel 11 Hasil Pengujian Kuisisioner Variabel Kinerja

Item	N	Person Correlation	Sig (2-tailed)	PC>0,30	Kreteria
Y1	45	.881**	,000	0,3	Valid
Y2	45	.685**	,000	0,3	Valid
Y3	45	.823**	,000	0,3	Valid
Y4	45	.597**	,000	0,3	Valid
Y5	45	.546**	,000	0,3	Valid
Y6	45	.704**	,000	0,3	Valid
Y7	45	.824**	,000	0,3	Valid
Y8	45	.548**	,000	0,3	Valid
Y9	45	.829**	,000	0,3	Valid
Y10	45	.798**	,000	0,3	Valid

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja anggota dengan total item kuisioner berjumlah 10 item dengan $N=45$. Adapun nilai dari skor Person Correlation masing-masing butir pertanyaan dengan nilai skor $>0,30$ dan Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja anggota dinyatakan “**Valid**”.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dimaksudkan sebagai alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliable atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner terhadap responden, dan hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer *Statistical program for science (SPSS)*, dengan fasilitas *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberika *Cronbach Alpha > 0,60*.

Pada penelitian ini, yang pertama diuji adalah konstruk kedisiplinan, dengan hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 12 Case Processing Summary Variabel Kedisiplinan

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in ..

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa N=45 yang valid sebanyak 45% atau dengan persentase 100%, dan *Excluded* dari proses sebanyak 0. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah data sebanyak 45 orang semuanya diproses dan yang keluar dari proses sebanyak 0.

Tabel 13 Reliability Statistics Variabel Kedisiplinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48,3556	20,734	,459	,837
X1.2	48,5111	20,210	,400	,839
X1.3	48,4667	19,891	,481	,834
X1.4	48,9778	19,613	,365	,844
X1.5	48,8222	19,149	,423	,839
X1.6	48,8222	19,968	,387	,840
X1.7	48,8222	17,422	,750	,811
X1.8	48,7333	19,109	,615	,824
X1.9	48,8222	19,604	,491	,833
X1.10	48,8000	19,209	,370	,846
X1.11	48,7333	17,973	,752	,813
X1.12	48,8444	18,134	,752	,813

Pada tabel item total statistics dapat dijelaskan bahwa jumlah item butir pertanyaan variabel kedisiplinan adalah 12 item. Berdasarkan nilai masing-masing skor *Cronbach's Alpha if Item Deleted* memperoleh skor di atas 0,60 sehingga dinyatakan seluruh item konstruk variabel kedisiplinan dinyatakan "**Reliable**". Dan berdasarkan *Reliability Statistics* diperoleh

skor Cronbach's Alpha=0,834>0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk budaya kerja dinyatakan **"Reliable"**.

Tabel 14 Case Processing Summary Variabel Budaya Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden sebanyak N=45 yang diproses ke dalam pengolahan SPSS valid sebanyak 45. Sehingga total data yang telah diproses dan dinyatakan valid sebanyak 45 atau dengan presentase 100% dan tidak ada yang ter Excluded.

Untuk melihat bagaimana data dari konstruk budaya kerja ini dapat dinyatakan reliable, maka dapat dilihat pada tabel berikut:.

Tabel 15 Reliability Statistic Variabel Budaya Kerja

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,883	12			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48,4889	27,801	,553	,876
X2.2	48,9778	23,659	,690	,868
X2.3	48,9111	24,037	,800	,859
X2.4	49,0444	27,089	,418	,885
X2.5	48,7556	24,825	,740	,864
X2.6	48,5556	25,662	,718	,866
X2.7	48,8000	27,755	,416	,883
X2.8	48,5333	26,800	,729	,868
X2.9	48,6000	27,018	,540	,876
X2.10	48,3778	27,422	,529	,877
X2.11	48,6444	27,098	,607	,873
X2.12	48,7778	28,404	,341	,886

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* nilai Alpha Cronbachs=0,883 >0,69, sehingga disimpulkan bahwa konstruk variabel budaya kerja dinyatakan “**reliable**”.

Tabel 16 Case Processing Summary Variabel Kinerja Anggota

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in ..

Berdasarkan tabel di atas, menyebutkan bahwa konstruk atau variabel Kinerja Anggota terdiri dari 45 data yang diproses dalam SPSS dari 45 data yang dimasukkan dalam proses semuanya valid dan ter Excluded sebanyak 0, sehingga total data yang diproses 100%. Selanjutnya untuk melihat apakah item pertanyaan kuisisioner kinerja anggota reliable atau tidak, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17 Relibility Statistik Variabel Kinerja Anggota

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
,888	10			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40,1333	18,391	,846	,863
Y2	40,1556	19,998	,617	,879
Y3	40,1111	18,510	,770	,867
Y4	40,0444	20,316	,511	,884
Y5	40,8000	18,982	,371	,909
Y6	40,1778	20,149	,645	,878
Y7	40,1111	17,874	,762	,866
Y8	40,0667	20,745	,462	,887
Y9	40,0667	18,064	,772	,866
Y10	40,1333	18,255	,731	,869

Berdasarkan tabel *reliability statistic* nilai Cronbachs Alpha 0,888>0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pertanyaan kuisisioner kinerja anggota dinyatakan “**Reliable**”.

Adapun ringkasan hasil pengujian reliabilitas konstruk atau variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18 Ringkasan Uji Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbachs Alpha	>0,60	Kreteria
1	Kedisiplinan	0,843	>0,60	Reliabel
2	Budaya Kerja	0,883	>0,60	Reliabel
3	Kinerja Anggota	0,888	>0,60	Reliabel

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y^1 = Variabel Kinerja Anggota
- X_1 dan X_2 = Variabel Kedisiplinan dan Budaya Kerja
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Adapun output SPSS yang diperoleh dapat dilihat pada tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,056	4,006		,264	,793
	TX1	,252	,144	,248	1,752	,087
	TX2	,568	,123	,657	4,636	,000

a. Dependent Variable: TY

Dari tabel tersebut di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.056 + 0,252X_1 + 0,568X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Anggota yang diprediksi

A = Konstanta

B1-b2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Kedisiplinan

X2 = Variabel Budaya Kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.056; artinya jika variabel kedisiplinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2), maka Y (variabel kinerja) adalah 1.056.
2. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X_1) sebesar 0,252; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kedisiplinan (X_1)

mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen kinerja anggota (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kedisiplinan dengan Kinerja Anggota, semakin naik kedisiplinan semakin meningkat kinerja anggota.

3. Koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar 0,568 artinya bahwa koefisien X2 sebesar 0,568; artinya jika variabel independen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,568. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya kerja (X2) dengan Kinerja Anggota (Y), artinya bahwa semakin meningkat budaya kerja (X2) maka semakin meningkat Kinerja Anggota (Y).

D. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka peralatan analisis yang digunakan adalah (1) Analisis Korelasi Ganda (R), (2) Analisis Determinasi (R^2), (3) Uji Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F), (4) Uji Koefisien Regesi Secara Parsial (Uji t).

1. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat,

sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1.000 = sangat kuat

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 20 Hasil analisis korelasi ganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878 ^a	.771	.760	2,36651	.771	70,629	2	42	.000

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel kedisiplinan (X1) dan variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja anggota (Y).

2. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1,X2...Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel dependen. R^2

sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atay variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878 ^a	.771	.760	2,36651	.771	70,629	2	42	,000

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,771 atau 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kedisiplinan dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja anggota) sebesar 77,1%. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square* dan angka ini bisa memiliki harga negative. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

Standar Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 2.366. Hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi sebesar 2.366. Sebagai pedoman jika *Standar error of the estimate* kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memperdiksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan), misalnya dari kasus di atas populasinya adalah 45 orang dan yang menjadi sampel sebesar 45 orang karena menggunakan sampel jenuh.

Dari hasil ouput analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 21 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,097	2	395,548	70,629	.000 ^b
	Residual	235,215	42	5,600		
	Total	1026,311	44			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kolom sig; 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (derajat kesalahan) maka secara bersama-sama dinyatakan bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan variabel budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja anggota (Y).

Berdasarkan hasil uji F (secara bersama-sama) variabel independen (kedisiplinan (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap variabel dependent kinerja anggota (Y) secara nyata berpengaruh signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima (H1) dan Ho ditolak.

4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 22 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,056	4,006		,264	,793
	TX1	,252	,144	,248	1,752	,087
	TX2	,568	,123	,657	4,636	,000

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel coefficient diatas, dapat diberikan penjelasan bahwa variabel X1 (kedisiplinan) dengan Sig.hitung 0,87 lebih besar dari α

=0,05 maka dapat disimpulkan pada taraf kesalahan 0,05 variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan, namun pada level 10% atau 0,1 variabel X1 berpengaruh secara signifikan. Pada sampel sebanyak 45 orang menurut teori harus menggunakan level kesalahan minimal 0,1 atau 10% dengan derajat kepercayaan 10%, hal ini menjadi standar untuk melihat pengaruh variabel independent X terhadap variabel dependen Y. Dengan ketentuan tersebut, maka pengaruh X1 (kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja), artinya pada level 0,1 hasil dapat menggeneralisasi anggota populasi.

Sedangkan pada variabel X2 (budaya kerja) dengan nilai sig. hitung yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (derajat kesalahan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan (nyata) di level derajat kesalahan 0,05 atau 5% atau dapat menggeneralisasikan seluruh anggota populasi pada level kepercayaan 0,01 atau 1% atau dapat memberikan keyakinan sebesar 99%.

Dari kedua variabel independen (X1, X2) tersebut di atas dan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), maka dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan berpengaruh adalah variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja anggota (Y).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) pada level kesalahan 0,05 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Pamona Utara, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak (H_1) dan H_0 diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa

kenaikan kedisiplinan pada level 0,05 tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja anggota Polsek Pamona. Untuk kepentingan analisis dengan data dibawah 100 diharapkan menggunakan level kesalahan sebesar 0,1 atau 10%. Dengan taraf kesalahan 0,1 atau pada level kepercayaan 90%, maka kedisiplinan akan berpengaruh nyata dan signifikan terhadap variabel kinerja anggota Polsek Pamona Utara.

Sedangkan pada variabel Budaya Kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y) berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima (H1) dan Hipotesis (H0) ditolak. Hal ini memberikan pengertian bahwa dengan level kesalahan (0,05) maka variabel budaya kerja (X2) berpengaruh secara nyata dan signifikan atau dengan kata lain bahwa jika variabel budaya kerja mengalami peningkatan secara linier atau searah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja anggota Polsek Pamona Utara.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Pamona Utara. Hasil pengujian pada derajat kesalahan 0,05 atau 5% kedisiplinan tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja anggota namun pada level 10% atau 0,1 kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Pamona Utara. Artinya bahwa pada level 10%, peningkatan kedisiplinan sebesar 1% akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota polsek.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Pamona Utara. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja anggota Polsek Pamona Utara.
3. Pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Pamona Utara. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan peningkatan variabel independen (X1 dan X2) akan berpengaruh secara kuat dan nyata terhadap peningkatan kinerja anggota Polsek Pamona Utara.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan bahan pertimbangan sebagai bahan rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Kedisiplinan bagi anggota Polsek Pamona utara dalam hal kedisiplinan sudah sangat tinggi terlihat tanggapan responden yang berkategori sangat tinggi. Di lingkungan Kepolisian kedisiplinan disertai dengan sanksi-sanksi sehingga para anggota terlihat sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya. Untuk kedisiplinan ini di Kepolisian sudah berjalan dengan baik terbukti nilai tanggapan responden terhadap kinerja anggota Kapolsek Pamona Utara masuk dalam kategori “sangat tinggi/baik” untuk itu menjadi rekomendasi untuk tetap mempertahankan kedisiplinan ini dan terus ditingkatkan.
2. Setiap organisasi memiliki peraturan-peraturan untuk di jalankan oleh manajemen . Peraturan-peraturan tersebut nantinya akan menciptakan konsep budaya kerja yang unik dan beragam. Oleh karena itu, budaya kerja tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui proses terkendali yang melibatkan sumber daya manusia beserta seluruh perangkat pendukungnya. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, budaya kerja sudah terbangun dengan baik dengan hasil yang sangat tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan budaya kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota khususnya pada anggota Polsek Pamona Utara dan diharapkan visi dan misi Polsek Pamona Utara dan POLRI secara umum dapat terwujud serta mampu menghadapi semua tantangan di masa yang akan datang.

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya, seperti motivasi, lingkungan kerja dan variabel-variabel lainnya yang dianggap dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja anggota Polisi pada umumnya dan Polsek Pamona Utara pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Edhokasilmu. (2018, Oktober 25). *Budaya Organisasi: Jenis, karakteristik, Fungsi serta Contohnya*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.pembelajaranmu.com/2018/10/budaya-organisasi-jenis.html>
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, III(1), 46-52.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana Patmarina, & Nuria Erisna. (2012). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan cv. laut selatan jaya di bandar lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19-37.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, I(3), 402-419.
- jurnalmanajemen.com. (2019, September 30). *Pengertian Budaya Organisasi, Fungsi, Teori, Karakteristik, dan Contoh*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://jurnalmanajemen.com/budaya-organisasi/>
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhclisin. (2019). Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis Budaya Kerja. www.kajianpustaka.com, 1-20.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.

- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Pane, S., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 11(3), 67-79.
- Prakasa, G. (2017). *Tesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi*. Bandar Lampung: Digital Repository UNILA.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 11(2), 1-13.
- Rasto, M.Pd. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Retrieved February 10, 2020, from <http://asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi>
- Rima Dwining Tyas, & Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172-181.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 849-862.
- Sari, A. P. (2013). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*. Malang: <http://etheses.uin-malang.ac.id/>.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukamadinata. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thidi. (2020). Kinerja Perusahaan Membutuhkan Budaya Kerja dan Perilaku Karyawan. *info@thidiweb.com.*, 1-10.

- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 1(3), 208-216.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12). Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- www.kajianpustaka.com. (2019, April 13). Retrieved Maret 20, 2020, from Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/diisiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- www.pelajaran.co.id. (2019, April 20). *Pengertian Disiplin Kerja, Jenis, Aspek, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Lengkap*. Retrieved Maret 20, 2020, from <https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>
- www.salamadian.com. (2020, Februari 9). *PENGERTIAN KEPEMIMPINAN: Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. Retrieved April 17, 2020, from <https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/>
- www.silabus.web.id. (2019, Maret 20). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>
- Zaikul:Rizkina, & Adam, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol.1*, 59-69.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEDISIPLINAN, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI SEKTOR PAMONA UTARA

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang (√)

- | | | | |
|------------------|---|---------------------------------------|---|
| 1. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Usia | : | <input type="checkbox"/> < 20 tahun | <input type="checkbox"/> 31-40 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 41-50 tahun | <input type="checkbox"/> lebih 50 tahun |
| 3. Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> SMA/Sed. | <input type="checkbox"/> S1 |
| | | <input type="checkbox"/> D1-D3 | <input type="checkbox"/> S2 |
| | | <input type="checkbox"/> S3 | |
| 4. Masa Kerja | : | <input type="checkbox"/> < 2 tahun | <input type="checkbox"/> 2-5 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 6 – 10 tahun | <input type="checkbox"/> 10-15 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 16-20 tahun | |

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk

mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.

3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:

Angka 1	: Ssangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2	: Tidak Setuju (TS)
Angka 3	: Kurang Setuju (KS)
Angka 4	: Setuju (S)
Angka 5	: Sangat Setuju (SS)

A. KEDISIPLINAN

Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SST
1. Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.					
2. Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3. Peraturan yang ditetapkan Instansi ditaati oleh Pegawai.					
4. Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu.					
5. Melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan					
6. Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan					
7. Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
8. Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi.					
9. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
10. Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya					
11. Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.					
12. Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					

B. BUDAYA KERJA

Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SST
1. Saya menikmati pekerjaan saya					
2. Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut					
4. Saya selalu memakai pakaian kerja					
5. Institusi memberikan sanksi kepada personel yang tidak tepat waktu					
6. Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
7. Saya bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan institusi					
8. Saya bekerja keras meningkatkan prestasi kerja saya					
9. Saya saling membantu dengan personel lain dalam menjalankan pekerjaan nyaman					
11. Institusi memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja maksimal					
12. Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran kritik yang membangun kepada institusi					

C. KINERJA ANGGOTA

Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SST
1.Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2.Saya memiliki skill/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
3.Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
4.Saya merasa puas dengan tugas yang sudah saya selesaikan					
5.Saya merasa puas dengan gaji sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga					
6.Saya bekerja dengan terampil					
7.Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
8.Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
9.Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
10.Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi.					

PENUTUP

Terima kasih telah bersedia mengisi kuisioner saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, semoga bantuannya diucapkan terima kasih.

Makassar, Oktober 2020

Peneliti,

(Sappewali)

Lampiran 2 Distribusi Frekuensi Profil Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 Tahun	1	2,2	2,2	2,2
	21 - 30 Tahun	14	31,1	31,1	33,3
	31 - 40 Tahun	25	55,6	55,6	88,9
	41 - 50 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4 - S1 (Sarjana)	31	68,9	68,9	68,9
	S2 (Magister)	11	24,4	24,4	93,3
	SMA sederajat	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	13	28,9	28,9	28,9
	> 15 Tahun	14	31,1	31,1	60,0
	11 - 15 Tahun	8	17,8	17,8	77,8
	2 - 5 Tahun	5	11,1	11,1	88,9
	6 - 10 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	20,0	20,0	20,0
	5.00	36	80,0	80,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4,4	4,4	4,4
	4.00	12	26,7	26,7	31,1
	5.00	31	68,9	68,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4,4	4,4	4,4
	4.00	10	22,2	22,2	26,7
	5.00	33	73,3	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	6	13,3	13,3	15,6
	4.00	22	48,9	48,9	64,4
	5.00	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4,4	4,4	4,4
	3.00	2	4,4	4,4	8,9
	4.00	20	44,4	44,4	53,3
	5.00	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8,9	8,9	8,9
	4.00	22	48,9	48,9	57,8
	5.00	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	4	8,9	8,9	11,1
	4.00	19	42,2	42,2	53,3
	5.00	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4,4	4,4	4,4
	4.00	22	48,9	48,9	53,3
	5.00	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6,7	6,7	6,7
	4.00	24	53,3	53,3	60,0
	5.00	18	40,0	40,0	100,0

Total	45	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4,4	4,4	4,4
	3.00	4	8,9	8,9	13,3
	4.00	15	33,3	33,3	46,7
	5.00	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	1	2,2	2,2	4,4
	4.00	21	46,7	46,7	51,1
	5.00	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8,9	8,9	8,9
	4.00	23	51,1	51,1	60,0
	5.00	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

TX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39.00	1	2,2	2,2	2,2
	44.00	1	2,2	2,2	4,4
	46.00	1	2,2	2,2	6,7
	47.00	2	4,4	4,4	11,1
	48.00	4	8,9	8,9	20,0
	50.00	4	8,9	8,9	28,9
	51.00	3	6,7	6,7	35,6
	52.00	2	4,4	4,4	40,0
	53.00	5	11,1	11,1	51,1
	54.00	3	6,7	6,7	57,8
	55.00	2	4,4	4,4	62,2
	56.00	4	8,9	8,9	71,1
	57.00	5	11,1	11,1	82,2
	58.00	3	6,7	6,7	88,9
	60.00	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2,2	2,2	2,2
	4.00	14	31,1	31,1	33,3
	5.00	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8,9	8,9	8,9
	3.00	6	13,3	13,3	22,2
	4.00	14	31,1	31,1	53,3
	5.00	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4,4	4,4	4,4
	3.00	5	11,1	11,1	15,6
	4.00	19	42,2	42,2	57,8
	5.00	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4,4	4,4	4,4
	3.00	6	13,3	13,3	17,8
	4.00	23	51,1	51,1	68,9
	5.00	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	5	11,1	11,1	13,3
	4.00	15	33,3	33,3	46,7
	5.00	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	2	4,4	4,4	6,7
	4.00	12	26,7	26,7	33,3
	5.00	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11,1	11,1	11,1
	4.00	20	44,4	44,4	55,6
	5.00	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2,2	2,2	2,2
	4.00	16	35,6	35,6	37,8
	5.00	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	1	2,2	2,2	4,4
	4.00	16	35,6	35,6	40,0
	5.00	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	1	2,2	2,2	4,4
	4.00	6	13,3	13,3	17,8
	5.00	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4,4	4,4	4,4
	4.00	19	42,2	42,2	46,7
	5.00	24	53,3	53,3	100,0

Total	45	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8,9	8,9	8,9
	4.00	21	46,7	46,7	55,6
	5.00	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

TX2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41.00	3	6,7	6,7	6,7
	44.00	2	4,4	4,4	11,1
	45.00	1	2,2	2,2	13,3
	47.00	2	4,4	4,4	17,8
	48.00	2	4,4	4,4	22,2
	50.00	4	8,9	8,9	31,1
	51.00	1	2,2	2,2	33,3
	52.00	2	4,4	4,4	37,8
	53.00	3	6,7	6,7	44,4
	54.00	4	8,9	8,9	53,3
	55.00	2	4,4	4,4	57,8
	56.00	3	6,7	6,7	64,4
	57.00	2	4,4	4,4	68,9
	58.00	7	15,6	15,6	84,4
	59.00	3	6,7	6,7	91,1
	60.00	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	4.00	19	42,2	42,2	44,4
	5.00	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2,2	2,2	2,2
	4.00	21	46,7	46,7	48,9
	5.00	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2,2	2,2	2,2
	3.00	1	2,2	2,2	4,4
	4.00	16	35,6	35,6	40,0
	5.00	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4,4	4,4	4,4
	4.00	14	31,1	31,1	35,6
	5.00	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2,2	2,2	2,2
	2.00	4	8,9	8,9	11,1
	3.00	9	20,0	20,0	31,1
	4.00	18	40,0	40,0	71,1
	5.00	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	24	53,3	53,3	53,3
	5.00	21	46,7	46,7	100,0

Total	45	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2,2	2,2	2,2
3.00	4	8,9	8,9	11,1
4.00	10	22,2	22,2	33,3
5.00	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2,2	2,2	2,2
4.00	17	37,8	37,8	40,0
5.00	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2,2	2,2	2,2
3.00	3	6,7	6,7	8,9
4.00	10	22,2	22,2	31,1
5.00	31	68,9	68,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2,2	2,2	2,2
3.00	3	6,7	6,7	8,9
4.00	13	28,9	28,9	37,8
5.00	28	62,2	62,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

TY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.00	1	2,2	2,2	2,2
	37.00	2	4,4	4,4	6,7
	38.00	3	6,7	6,7	13,3
	39.00	1	2,2	2,2	15,6
	40.00	4	8,9	8,9	24,4
	41.00	2	4,4	4,4	28,9
	42.00	3	6,7	6,7	35,6
	43.00	1	2,2	2,2	37,8
	44.00	2	4,4	4,4	42,2
	45.00	2	4,4	4,4	46,7
	46.00	3	6,7	6,7	53,3
	47.00	4	8,9	8,9	62,2
	48.00	2	4,4	4,4	66,7
	49.00	9	20,0	20,0	86,7
	50.00	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 4 Correlation (Validitas Variabel Kedisiplinan)

Correlations														
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TX1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.670**	.222	.271	.219	.264	.456**	.270	.093	.081	.240	.426**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.143	.072	.148	.080	.002	.073	.543	.596	.113	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.670**	1	.503**	.312*	-.035	.145	.342*	.325*	.220	-.063	.167	.502**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.822	.341	.022	.029	.146	.681	.272	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.222	.503**	1	.300*	.088	.234	.368**	.344*	.384**	.097	.367*	.474**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.143	.000		.045	.563	.122	.013	.021	.009	.525	.013	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.271	.312*	.300*	1	.251	.301*	.220	.189	.269	.042	.260	.217	.497**
	Sig. (2-tailed)	.072	.037	.045		.097	.044	.147	.214	.074	.782	.084	.153	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.219	-.035	.088	.251	1	.508**	.360*	.186	.147	.380*	.435**	.249	.552**
	Sig. (2-tailed)	.148	.822	.563	.097		.000	.015	.222	.335	.010	.003	.099	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.264	.145	.234	.301*	.508**	1	.192	.102	.236	.071	.469**	.131	.498**
	Sig. (2-tailed)	.080	.341	.122	.044	.000		.205	.507	.119	.641	.001	.391	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.456**	.342*	.368**	.220	.360*	.192	1	.721**	.408**	.433**	.687**	.794**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.022	.013	.147	.015	.205		.000	.005	.003	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	.270	.325*	.344*	.189	.186	.102	.721**	1	.366*	.293	.592**	.744**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.073	.029	.021	.214	.222	.507	.000		.013	.051	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	.093	.220	.384**	.269	.147	.236	.408**	.366*	1	.212	.497**	.496**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.543	.146	.009	.074	.335	.119	.005	.013		.162	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	.081	-.063	.097	.042	.380*	.071	.433**	.293	.212	1	.511**	.390**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.596	.681	.525	.782	.010	.641	.003	.051	.162		.000	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.11	Pearson Correlation	.240	.167	.367*	.260	.435**	.469**	.687**	.592**	.497**	.511**	1	.606**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.113	.272	.013	.084	.003	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.12	Pearson Correlation	.426**	.502**	.474**	.217	.249	.131	.794**	.744**	.496**	.390**	.606**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.153	.099	.391	.000	.000	.001	.008	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TX1	Pearson Correlation	.525**	.499**	.568**	.497**	.552**	.498**	.814**	.689**	.584**	.516**	.809**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 5 Correlatian (Validitas Budaya Kerja)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.418**	.604**	.240	.555**	.264	.276	.446**	.360	.289	.352	.246	.617**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.113	.000	.080	.066	.002	.015	.055	.018	.104	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.418**	1	.664**	.364	.640**	.639**	.334	.509**	.327	.295	.379	.379	.776**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.014	.000	.000	.025	.000	.029	.049	.010	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.604**	.664**	1	.352	.612**	.649**	.355	.615**	.530**	.429**	.568**	.362	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.018	.000	.000	.017	.000	.000	.003	.000	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.240	.364	.352	1	.498**	.319	.156	.191	.211	.234	.343	.159	.531**
	Sig. (2-tailed)	.113	.014	.018		.001	.033	.306	.208	.164	.121	.021	.297	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.555**	.640**	.612**	.498**	1	.600**	.318	.531**	.307	.344	.531**	.361	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.033	.000	.040	.021	.000	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.264	.639**	.649**	.319	.600**	1	.358	.696**	.455**	.452**	.464**	.243	.776**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.000	.033	.000		.016	.000	.002	.002	.001	.108	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.276	.334	.355	.156	.318	.358	1	.625**	.255	.258	.267	-.017	.513**
	Sig. (2-tailed)	.066	.025	.017	.306	.033	.016		.000	.091	.087	.076	.910	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	.446**	.509**	.615**	.191	.531**	.696**	.625**	1	.485**	.457**	.487**	.287	.773**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.208	.000	.000	.000		.001	.002	.001	.056	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.9	Pearson Correlation	.360	.327	.530**	.211	.307	.455**	.255	.485**	1	.784**	.366	.025	.621**
	Sig. (2-tailed)	.015	.029	.000	.164	.040	.002	.091	.001		.000	.013	.871	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.10	Pearson Correlation	.289	.295	.429**	.234	.344	.452**	.258	.457**	.784**	1	.341	.111	.605**
	Sig. (2-tailed)	.055	.049	.003	.121	.021	.002	.087	.002	.000		.022	.470	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.11	Pearson Correlation	.352	.379	.568**	.343	.531**	.464**	.267	.487**	.366	.341	1	.370	.671**
	Sig. (2-tailed)	.018	.010	.000	.021	.000	.001	.076	.001	.013	.022		.012	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.12	Pearson Correlation	.246	.379	.362	.159	.361	.243	-.017	.287	.025	.111	.370	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.104	.010	.015	.297	.015	.108	.910	.056	.871	.470	.012		.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TX2	Pearson Correlation	.617**	.776**	.850**	.531**	.800**	.776**	.513	.773**	.621**	.605**	.671**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 6 Correlation (Validitas Kinerja)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.579**	.865**	.451**	.305*	.451**	.803**	.382**	.789**	.761**	.881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,042	,002	,000	,010	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.579**	1	.644**	.557**	.179	.553**	.452**	.327*	.475**	.442**	.685**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,238	,000	,002	,028	,001	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.865**	.644**	1	.451**	.294*	.464**	.782**	.198	.625**	.650**	.823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,050	,001	,000	,191	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.451**	.557**	.451**	1	.391**	.419**	.394**	.101	.347*	.280	.597**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002		,008	,004	,007	,509	,020	,062	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.305*	.179	.294*	.391**	1	.409**	.286	.289	.278	.171	.546**
	Sig. (2-tailed)	,042	,238	,050	,008		,005	,057	,055	,064	,262	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.451**	.553**	.464**	.419**	.409**	1	.405**	.570**	.490**	.512**	.704**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,004	,005		,006	,000	,001	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.803**	.452**	.782**	.394**	.286	.405**	1	.339*	.712**	.733**	.824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,007	,057	,006		,023	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.382**	.327*	.198	.101	.289	.570**	.339*	1	.462**	.444**	.548**
	Sig. (2-tailed)	,010	,028	,191	,509	,055	,000	,023		,001	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.789**	.475**	.625**	.347*	.278	.490**	.712**	.462**	1	.810**	.829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,020	,064	,001	,000	,001		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	.761**	.442**	.650**	.280	.171	.512**	.733**	.444**	.810**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,062	,262	,000	,000	,002	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TY	Pearson Correlation	.881**	.685**	.823**	.597**	.546**	.704**	.824**	.548**	.829**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 7 Realibity Kedisipinan

Reliability Kedisiplinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48,3556	20,734	,459	,837
X1.2	48,5111	20,210	,400	,839
X1.3	48,4667	19,891	,481	,834
X1.4	48,9778	19,613	,365	,844
X1.5	48,8222	19,149	,423	,839
X1.6	48,8222	19,968	,387	,840
X1.7	48,8222	17,422	,750	,811
X1.8	48,7333	19,109	,615	,824
X1.9	48,8222	19,604	,491	,833
X1.10	48,8000	19,209	,370	,846
X1.11	48,7333	17,973	,752	,813
X1.12	48,8444	18,134	,752	,813

Lampiran 8 Reliabilitu Budaya Kerja

Reliability Budaya Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48,4889	27,801	,553	,876
X2.2	48,9778	23,659	,690	,868
X2.3	48,9111	24,037	,800	,859
X2.4	49,0444	27,089	,418	,885
X2.5	48,7556	24,825	,740	,864
X2.6	48,5556	25,662	,718	,866
X2.7	48,8000	27,755	,416	,883
X2.8	48,5333	26,800	,729	,868
X2.9	48,6000	27,018	,540	,876
X2.10	48,3778	27,422	,529	,877
X2.11	48,6444	27,098	,607	,873
X2.12	48,7778	28,404	,341	,886

Lampiran 9 Reliability Kinerja Anggota

Reliability Kinerja Anggota

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40,1333	18,391	,846	,863
Y2	40,1556	19,998	,617	,879
Y3	40,1111	18,510	,770	,867
Y4	40,0444	20,316	,511	,884
Y5	40,8000	18,982	,371	,909
Y6	40,1778	20,149	,645	,878
Y7	40,1111	17,874	,762	,866
Y8	40,0667	20,745	,462	,887
Y9	40,0667	18,064	,772	,866
Y10	40,1333	18,255	,731	,869

Lampiran 10 Output Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TY	44,6444	4,82962	45
TX1	53,1556	4,75278	45
TX2	53,1333	5,58244	45

Correlations

		TY	TX1	TX2
Pearson Correlation	TY	1,000	,808	,868
	TX1	,808	1,000	,853
	TX2	,868	,853	1,000
Sig. (1-tailed)	TY		,000	,000
	TX1	,000		,000
	TX2	,000	,000	
N	TY	45	45	45
	TX1	45	45	45
	TX2	45	45	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,056	4,006		,264	,793
TX1	,252	,144	,248	1,752	,087

TX2	,568	,123	,657	4,636	,000
-----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: TY

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,097	2	395,548	70,629	,000 ^b
	Residual	235,215	42	5,600		
	Total	1026,311	44			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,878 ^a	,771	,760	2,36651	,771	70,629	2	42	,000

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,056	4,006		,264	,793
	TX1	,252	,144	,248	1,752	,087
	TX2	,568	,123	,657	4,636	,000

a. Dependent Variable: TY