

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN  
ETOS KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN  
DAN PERDAGANGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**O L E H**

**Nama : M. RIFKI ANGGARA SYAHPUTRA  
NPM : 1805160305  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 2 2**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : M RIFKI ANGGARA SYAHPUTRA  
N P M : 1805160305  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

**Pembimbing**

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

**Ketua**

**Sekretaris**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : M. RIFKI ANGGARA SYAHPUTRA  
N P M : 1805160305  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN  
ETOS KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATRA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

**DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M**

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.**



**H. JANURL S.E., M.M., M.Si.**

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : M. Rifki Anggara S  
 N.P.M : 1805160305  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Nama Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE., MM  
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perubahan variabel, konsep.	15/juni/2022	DS
Bab 2	Jurnal teori	22/juni/2022	DS
Bab 3	metode Pengumpulan data. Mendaley.	29/juni/2022	DS
Bab 4	Pengumpulan data	18/Sept/2022	DS
Bab 5	Kesimpulan dan Saran.	28/Sept/2022	DS
Daftar Pustaka	tambah jurnal, Mendaley.	27/ags/22	DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Meja Hijau.	7/okt/22	DS

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



**(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)**

Medan, 7 Oktober 2022  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing



**(Dody Salden Chandra, S.E., M.M.)**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rifki Anggara Syahputra  
NPM : 1805160305  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.            Agustus 2022  
Pembuat Pernyataan



**Rifki Anggara Syahputra**

**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## Abstrak

# Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

M. Rifki Anggara Syahputra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universita Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [anggararifki54@gmail.com](mailto:anggararifki54@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dengan ini penelitian tersebut menggunakan asosiatif dan kuantitatif. Populasi Yang Saya Ambil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan populasi ini menggunakan sampling jenuh lalu pengambilan sampel tersebut di hitung menggunakan rumus *slovin* dengan jumlah 112 pegawai menjadi 53 pegawai. Teknik pengumpulan ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan *SPSS 26* melakukan analisis pengaruh Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan program software *SPSS* (versi 26). Secara parsial perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada (1) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $2,156 > 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; (2) pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan Diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $3,371 > 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ; (3) pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan Diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $-730 < 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,469 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel negatif, sehingga  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak ; (4) Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $9,376 > 2,79$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Kata Kunci :Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

**Abstract**

***The Influence of Work Discipline, Organizational Climate and Employee Work Ethics on Employee Performance at the Provincial Industry and Trade Office North Sumatra***

***M. Rifki Anggara Syahputra***

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra***

***Email : [anggararifki54@gmail.com](mailto:anggararifki54@gmail.com)***

*This study aims to determine how the influence of work discipline, organizational climate and employee work ethic on employee performance at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. With this research using associative and quantitative. The population that I took at the Department of Industry and Trade of the Province of North Sumatra. This population collection uses saturated sampling and then the sampling is calculated using the Slovin formula with a total of 112 employees to 53 employees. This collection technique uses questionnaires and interviews. The data analysis technique used was SPSS 26 to analyze the effect. The data collection technique in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Hypothesis Testing (t Test and F Test), and the SPSS software program (version 26). Partially organizational change has a positive and significant effect on employee performance in (1) the effect of Work Discipline on Employee Performance has a positive and significant effect. The value of t arithmetic > t table is 2.156 > 2.008 with a significant value of 0.036 < 0.05 and the value of the coefficient of the variable is positive, then H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted; (2) the influence of Organizational Climate on Employee Performance has a positive and significant effect. The value of t count > t table is 3.371 > 2.008 with a significant value of 0.001 < 0.05 and the value of the coefficient of the variable is positive, then H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted; (3) the effect of work ethic on employee performance has no positive and significant effect. The value of t count > t table is -730 < 2,008 with a significant value of 0.469 < 0.05 and the value of the coefficient of the variable is negative, so that H<sub>0</sub> is accepted, H<sub>a</sub> is rejected; (4) The Influence of Work Discipline, Organizational Climate and Employee Work Ethic on Employee Performance The value of t count > t table is 9.376 > 2.79 with a significant value of 0.000 < 0.05 and the coefficient value of the positive variable is then H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted.*

***Keywords: Work Discipline, Organizational Climate, Work Ethic and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberi semangat, dukungan, insentif, serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Associate Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Associate Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dody Salden Chandra, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
10. Bapak / Ibu Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
11. Kepada para sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada Para Sahabat-sahabat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas Manajemen di Fakultas

Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi insentif dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Amin ya rabbal allamin.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Oktober 2022  
Penulis

**M. RIFKI ANGGARA SYAHPUTRA**  
**NPM: 1805160305**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1.3.1. Batasan Masalah .....	5
1.3.2. Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai .....	11
2.1.2. Disiplin.....	13
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	13
2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin.....	16
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.4.Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.1.3. Iklim Organisasi .....	22
2.1.3.1. Pengertian Iklim Organisasi .....	22
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....	24
2.1.3.3. Karakteristik Iklim Perusahaan .....	26
2.1.3.4. Indikator Iklim Perusahaan.....	29
2.1.4. Etos Kerja.....	30
2.1.4.1. Pengertian Etos Kerja .....	30
2.1.4.2.Aspek-Aspek Etos Kerja.....	33
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	34
2.1.4.4. Indikator Etos Kerja .....	35
2.2. Kerangka Konseptual .....	37
2.3. Hipotesis .....	41

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	42
3.2. Definisi Operasional .....	42
3.2.1 Kinerja Pegawai .....	42
3.2.2 Disiplin Kerja .....	43
3.2.3 Iklim Organisasi .....	43
3.2.4 Etos Kerja .....	43
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	44
3.3.1 Tempat Penelitian .....	44
3.3.2 Waktu Penelitian .....	44
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel .....	45
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	46
3.5.1 Wawancara.....	46
3.5.2 Kuisisioner (Angket) .....	46
3.6. Teknik Pengujian Instumen.....	47
3.6.1 Uji Validitas .....	47
3.6.2 Uji Reabilitas.....	50
3.7. Tehnik Analisis Data .....	51
3.7.1 Regresi Linier Berganda .....	53
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	53
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	54
3.7.2.2 Uji Gejala Multikolinearitas .....	54
3.7.2.3 Uji Gejala Heteroskedastisitas.....	55
3.7.3 Uji Hipotesis .....	55
3.7.3.1 Uji t (Uji Parsial) .....	55
3.7.3.2 Uji F (Simultan) .....	56
3.7.4 Koefisien Determinasi .....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	59
4.1.2 Identitas Responden .....	59
4.1.2.1 Jenis Kelamin .....	59
4.1.2.2 Usia .....	60
4.1.2.3 Tingkat Pendidikan.....	61
4.1.3 Persentasi Jawaban Responden .....	61
4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja .....	61
4.1.3.2 Variabel Iklim Organisasi .....	63
4.1.3.3 Variabel Etos Kerja .....	65
4.1.3.4 Variabel Kinerja Pegawai .....	67
4.2. Analisis Data .....	69
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	69
4.2.1.1 Uji Normalitas.....	69
4.2.1.2 Uji Multikolineritas .....	72
4.2.1.3 Uji Gejala Heteroskedastisitas .....	74
4.2.2 Regresi Linier Berganda .....	75
4.2.3 Uji Hipotesis .....	76

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial) .....	76
4.2.3.2 Uji F (Simultan) .....	78
4.2.3.3 Koefisien Reterminan (R-Square) .....	79
4.2.4 Pembahasan .....	81
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
5.1. Kesimpulan .....	86
5.2. Saran .....	86
5.3. Keterbatasan Dalam Penelitian .....	87

**LAMPIRAN- LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Pegawai .....	42
Tabel 3.2. Indikator Disiplin Kerja .....	43
Tabel 3.3. Indikator Iklim Organisasi .....	43
Tabel 3.4. Indikator Etos Kerja.....	44
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian .....	44
Tabel 3.6. Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel 3.7. Uji Validitas Disiplin Kerja .....	49
Tabel 3.8. Uji Validitas Iklim Organisasi .....	49
Tabel 3.9. Uji Validitas Etos Kerja.....	49
Tabel 3.10. Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 3.11. Uji Realibilitas .....	51
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamain .....	59
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan.....	61
Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden .....	61
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Iklim Organisasi.....	63
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Etos Kerja .....	65
Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.9. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	70
Tabel 4.10. Uji Multikolineritas .....	73
Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.12. Hasil Uji Statistic t (Parisal) .....	77
Tabel 4.13. Hasil Uji Statistic F (Parisal) .....	79
Tabel 4.14. Uji Koefisien Determinasi Model Summary .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Paradigma Penelitian $X_1$ Terhadap Y.....	38
Gambar 2.2. Paradigma Penelitian $X_2$ Terhadap Y.....	39
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian $X_3$ Terhadap Y.....	39
Gambar 2.4. Paradigma Penelitian $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ Terhadap Y.....	40
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	56
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	57
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-Plot Regression standart residual.....	71
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram.....	72
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini Indonesia sudah lama masuk kedalam kategori negara berkembang, perkembangan yang sangat terlihat pada saat ini yaitu perkembangan ekonomi yang diakibatkan oleh industrialisasi. Penggerak utama perekonomian Indonesia adalah dengan adanya pembukaan lapangan pekerjaan. Dengan adanya proses industrialisasi menjadikan suatu jalan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia yaitu dengan meningkatkan taraf hidup masyarakat ke arah yang lebih baik, untuk itulah sangat penting adanya perluasan industri keseluruhan wilayah Indonesia yang meliputi wilayah pedesaan sampai ke wilayah perkotaan. Perlunya peningkatan pembangunan dalam sektor industri yang bertujuan untuk membuka lapangan pekerjaan sehingga hal tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada di Indonesia sehingga pendapatan akan semakin naik dan merata.

Dengan terus berkembangnya industri di Indonesia memunculkan beberapa masalah yang berkaitan dengan para pegawai yang diakibatkan oleh banyaknya tekanan yang diberikan oleh instansi terhadap pegawainya. salah satunya yang berhubungan dengan kinerja karena setiap instansi menekankan kinerja yang tinggi terhadap pegawainya agar produktivitas instansi selalu tercapai.

Persoalan muncul yang berkaitan dengan etos kerja yaitu adanya pegawai yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Hal ini biasanya disebabkan

oleh pekerjaan mereka yang monoton. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada kinerja seorang pegawai. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama kinerja para pegawai akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Sebaliknya dengan kinerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan, iklim lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, disiplin kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2015:80).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi

maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi yang dijalankan dalam suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab iklim organisasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya. Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kerja pegawai. Mengingat yang bekerja sama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka iklim organisasi yang terbuka harus dikembangkan dan dijalankan dengan baik. Dengan demikian masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya masing masing. Pegawai yang mempunyai iklim organisasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang ditanggungnya, sehingga tingkat etos kerja pegawai menjadi semakin baik. Iklim organisasi akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor - faktor tersebut diantaranya: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai

penyampai maupun penerima. Adanya iklim organisasi pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik dan kualitas manajemen dinilai dari cara pegawainya beriklim organisasi.

Melihat fenomena ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri, menyebabkan penurunan pada disiplin kerja pegawai itu sendiri.
2. Hubungan personal yang tidak baik antar sesama pegawai.
3. Adanya tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga mengalami penurunan etos kerja pegawai.
4. Rendahnya kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan disebabkan ada pegawai yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai tetap tergantung dari identifikasi masalahnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu mengenai Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Masalah merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi dalam suatu organisasi yang menuntut untuk diadakannya suatu penyelesaian. Maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah etos kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Manfaat penelitian bagi instansi adalah sebagai bahan masukan pada instansi mengenai pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
  - b. Manfaat penelitian bagi penulis adalah untuk pengetahuan dan sebagai aplikasi terhadap ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan

dengan pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan judul mengenai pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/ kinerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Suatu organisasi ataupun perusahaan memiliki landasan penilaian yang terpenting yaitu kinerja. Jika tidak ada kinerja maka tujuan tidak dapat dicapai, dan maka dari itu kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi seorang pemimpin. Definisi kinerja menurut (Nawawi, 2018) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat

atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja itu dapat di definisikan sebagai : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Menurut Sunyoto (2020:54), mengatakan bahwa : “kinerja merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dikatakan berprestasi apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan”.

Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam- macam pribadi dari masing-masing individu Rivai (2014:112). Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:68) bahwa kinerja SDM adalah kinerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Prawirosentono (2019:93) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. 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.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas 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.

3. Disiplin

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

4. Inisiatif

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

### 2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa prestasi kerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019:70) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Berkaitan dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas Kerja. Dalam hal ini berkaitan dengan *output* yang perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “eskra”.
3. Dapat tidaknya diandalkan. Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap. Sikap terhadap perubahan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Robbins (2015:121) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. 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.

### 4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan

kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan"

Menurut Moekijat (2014:114), apabila pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin, apabila moral mereka rendah, maka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan tidak baik. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019:11): "*Dicipline is management action to enforce organization standards*, yang artinya disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi".

Kedisiplinan itu sangat berpengaruh dan memberikan definisi yang baik. Menurut (Hasibuan, 2017:124): "Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika:

1. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
3. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin juga akan tercipta apabila pegawai dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada

organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat di ukur. (Rivai, 2014:55), yang dimaksud disiplin adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk beriklim organisasi dengan karyawan agar mereka bersedia dikontrol untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Jufrizen (2018:412), disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Harahap (2020:53), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Rivai (2014:51) menyatakan bahwa bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

1. Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/ menjalaninya.
2. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama
3. Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

Begitu juga perilaku tidak disiplin yang sering dijumpai ditempat kerja.

Menurut Dharma (2013:77) ada beberapa hal sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.
6. Terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.
7. Sering terjadi konflik antara pegawai dan pimpinan.

#### **2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin**

Menurut Siagian (2017:134) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dan mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Didalam perusahaan atau organisasi disiplin sangat berpengaruh. Menurut Mangkunegara (2019:66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam kerja. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Izin karyawan. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor. Baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi karyawan. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Pengaruh disiplin juga dikemukakan oleh Siagian (2017:94), yaitu antara lain:

1. Penataan kehidupan bersama
2. Pembangunan kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Fungsi pemaksaan
5. Fungsi hukuman
6. Fungsi menciptakan

#### **2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017:141) di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan.

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

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik,

kedisiplinan bawahan pun akan menjadi baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan keadilan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral,

sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi Hukuman

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

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau

tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini meinsentifkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Menurut Agustini (2019:45) bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran, yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja
2. Tata cara, yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerja, hubungan kerja
3. Ketaatan, yaitu ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi etos kerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3. Iklim Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Toulson (2014:455). Menurut Soedjono (2019:4) bahwa iklim organisasi adalah keadaan dimana seseorang bekerja. Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya.

Dalam jurnal Jufrizen (2022:2), perlu diketahui bahwa setiap perusahaan akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam perusahaan, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Sedangkan menurut Dalimunthe (2021:22), iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan etos kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut Martini (2013:334) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi dalam perilaku mereka dan dapat dituliskan dalam pengertian sifat organisasi. Menurut Ayudiarini (2015:11) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*". Iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Menurut Wirawan (2017:18) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan Ayudiarini (2015:15) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Menurut Nitisemito (2019:185) iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa

indikator yaitu:fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan dan hubungan dengan teman sejawat.

Iklm organisasi dirumuskan sebagai kondisi lingkungan kerja yang diciptakan dan dirasakan oleh para anggotanya serta mempengaruhi perilakunya, yang digambarkan melalui seperangkat nilai-nilai dan karakteristik tertentu dari organisasi.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Sopiah (2014:22) menyebutkan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terhadap iklim organisasi. Menurut Robbins (2015:184) iklim organisasi dapat diukur melalui perilaku pemimpin, arus komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, motivasi, dan independensi, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Perilaku Pemimpin

Perilaku pimpinan dapat membuat perbedaan, baik positif maupun negatif. Sebagai contoh sebuah survey menemukan bahwa eksekutif senior melihat perilaku pimpinan dengan gaya kepemimpinan perusahaan mereka lebih ke pragmatik daripada konseptual, dan konservatif daripada berisiko. Para eksekutif tersebut merasa bahwa untuk memenuhi tantangan sekarang dan masa depan, gaya kepemimpinan seharusnya mendapat perhatian. Berlawanan dengan para pemimpin di birokrasi klasikal, para pemimpin organisasi masa kini, harus bersifat lebih usahawan, fokus ke pelanggan, proses, dan hasil lebih condong kepada tindakan, lebih memberi wewenang, komunikatif, berteknologi canggih, mendukung inovasi dan perbaikan terus menerus,

kuat dalam menggunakan bimbingan, saran dan pengaruh, serta berhemat dalam penggunaan otoritas murni.

2) Arus Komunikasi

Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan non verbal. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Komunikasi organisasi dapat dinyatakan sebagai penunjukan atau penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

3) Interaksi

Hubungan antara satu individu dengan individu lain dalam organisasi, adalah merupakan serangkaian proses penyesuaian nilai-nilai diri dengan anggota lain dan lingkungan organisasi secara menyeluruh. Hal ini berhubungan dengan kepribadian, kemampuan bercakap dan jenis kegiatan, yang merupakan gambaran dari nilai-nilai individu yang sebenarnya. Untuk itu seseorang harus aktif mempengaruhi, mengubah ataupun menyesuaikan dengan nilai-nilai individu lain dalam batas-batas yang memungkinkan.

4) Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan dalam organisasi dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu:

- a) Kegiatan inteligensi; mencakup pengenalan masalah dan pencarian sebab-sebab masalah serta metode pemecahannya.

- b) Kegiatan merancang; yaitu merumuskan dan menilai berbagai alternatif cara bertindak dilihat dari kemungkinan akibat negatif maupun positifnya.
  - c) Kegiatan pilihan atau keputusan itu sendiri.
- 5) Motivasi
- Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.
- 6) Independensi
- Suatu hal yang seringkali mendapatkan sorotan tajam dari publik terhadap aktivitas sebuah organisasi adalah rendahnya tingkat independensi, baik secara individu sebagai anggota, maupun pada tataran organisasi secara keseluruhan. Hal ini tentu saja akan memicu kecenderungan terjadinya pemilihan orang-orang untuk menempati posisi strategis dalam organisasi, yaitu orang-orang yang dekat dengan penguasa tertinggi (pimpinan).

#### **2.1.3.3. Karakteristik Iklim Perusahaan**

Ayudiarini (2015:11) juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk

berperilaku tertentu. Menurutnya terdapat 9 komponen untuk mengukur hal tersebut:

1) Struktur.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

2) Standar.

Adalah bagaimana mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebangsaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang rendah untuk kinerja.

3) Tanggungjawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah bos bagi diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggungjawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggungjawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan.

Mengidentifikasi bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan

merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antar karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan.

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen.

Merefleksikan perasaan anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas potensi. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

7) Kehangatan.

Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi

8) Konflik.

Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.

#### 9) Risiko.

Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.

#### **2.1.3.4. Indikator Iklim Perusahaan**

Pengertian yang lain menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan di mana seseorang bekerja (Soedjono, 2019:4). Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya, indikatornya adalah:

- 1) Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya.
- 2) Pelayanan kepada pengelola atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil.
- 3) Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara.
- 4) Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pengelola, dan atasan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana iklim organisasi adalah kondisi atau keadaan dalam iklim organisasi, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu:fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan dan hubungan dengan teman sejawat. (Nitisemito, 2019:185).

## **2.1.4. Etos Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara, 2020:15).

Sependapat dengan Mulyadi (2018:45) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Tebba (2013:1) juga mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral.

Menurut Sukardewi (2013:3), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sedangkan menurut Sinamo (2015:15), etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan

anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Anoraga (2018:4), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Apabila individu yang ada di dalam komunitas atau organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Siagian (2017:247) menambahkan bahwa etos kerja ialah norma- norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek- praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Sedangkan menurut Priansa (2018:283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Menurut Azhmy (2015:93), pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Anoraga (2018:12) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Tasmara (2020:3) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

#### 2.1.4.2. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Tasmara (2020:14) mendefinisikan etos kerja ke dalam 4 aspek antara lain:

a. Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengatualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

Husni (2014:27) membagi aspek etos kerja sebagai berikut:

- a. Mempunyai perilaku seperti kerja keras  
Seseorang yang memiliki etos kerja akan menunjukkan perilaku bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa merasa mengeluh.
- b. Disiplin, jujur dan tanggung jawab  
Sikap disiplin, jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminkan dari kebiasaannya ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.
- c. Rajin dan tekun  
Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.
- d. Menggunakan waktu secara tepat  
Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seseorang yang memiliki etos kerja akan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2015:56) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah:

1. Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan
2. Situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri
3. Keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan
4. Keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani
5. Jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja

6. Faktor kepemimpinan
7. Pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan

#### **2.1.4.4. Indikator Etos Kerja**

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018:283-284), adalah:

- a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:cerdik; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu:petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu.

Menurut Hartanto (2019:81), ada enam indikator yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

a. Pengendalian diri

b. Keberanian menciptakan tantangan baru

c. Keberanian bertanggungjawab atas kesalahannya

- d. Percaya diri
- e. Keberanian pada tantangan baru
- f. Optimisme

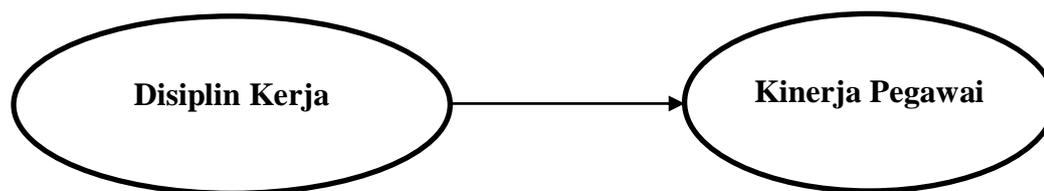
## **2.2. Kerangka Konseptual**

Dibawah ini akan diuraikan hubungan antara dengan disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin:*disciple, discipulus, murid, mengikuti dengan taat*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. (Hasibuan, 2017:124) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan etos kerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian (Afandi dan Bahri, 2020), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Afandi & Bahri, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



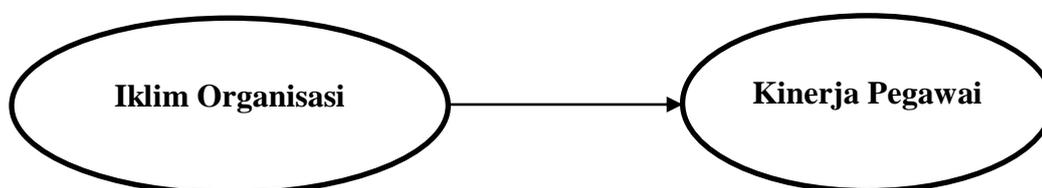
Gambar 2.1.  
Paradigma Penelitian  $X_1$  Terhadap Y

### 2.2.2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Iklim lingkungan kerja berkaitan erat dengan etos kerja pegawai. Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang memadai dalam arti tidak sempit dan memungkinkan pegawai bergerak bebas dan leluasa akan menimbulkan suasana yang bisa membangkitkan semangat kerja. Ruang cukup luas dengan sirkulasi udara yang cukup karena adanya ventilasi antara pengaturan udara yang baik dapat menciptakan suasana yang selalu segar sehingga para pegawai dapat bekerja dengan ceria dan gembira serta terhindar dari situasi murung karena keadaan tempat kerja yang sumpek, kotor dan pengap.

Keadaan tempat kerja yang baik dapat merangsang pegawai untuk bekerja keras dan menghasilkan apa yang diinginkan perusahaan. Semakin baik tempat, semakin senang pegawai, dan hal ini akan menimbulkan semangat kerja pegawai. Fasilitas kerja seperti tempat duduk, alat kerja yang cukup dan sesuai akan menghindari kebosanan kerja dan merangsang gairah berprestasi, karena dukungan peralatan yang baik. Kekurangan peralatan kerja bisa menyebabkan pegawai malas untuk bekerja karena apapun kebutuhan kerjanya terjadi penghambat bagi kreativitasnya. Untuk itu, perlu diperhatikan lingkungan kerja yang dapat mendukung etos kerja pegawai, sehingga membawa suasana kerja yang baik, dan pada akhirnya berdampak pada proses pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian (Ayudiarini, 2015), (Dalimunthe dan Akrim, 2021), (Jufrizen, 2022), menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2.  
Paradigma Penelitian  $X_2$  Terhadap Y

### 2.2.3. Pengaruh Etos Kerja Pegawai Terhadap kinerja pegawai

Etos kerja menjadi penggerak kerja yang penuh dan semangat menggelora, yang mampu membangkitkan semangat kerja orang-orang di sekitarnya. Etos kerja menjadi “bahan bakar” yang mengobarkan semangat kerja seperti ini. Suasana kerja yang apresiatif dan sikap optimistis tentang masa depan adalah “pupuk” bagi pengembangan etos kerja yang produktif dan etikal. Etos kerja seseorang, seperti juga api, akan cepat menjalar ke orang lain sekitarnya. Artinya orang yang berada di sekitar orang yang beretos kerja tinggi dapat dengan cepat terbawa suasana untuk ikut mengembangkan sikap dan perilaku produktif yang menggairahkan (Hartanto, 2019:64).

Hasil penelitian (Azhmy, 2015), (Sukardewi *et al*, 2013) menyimpulkan bahwa etos kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

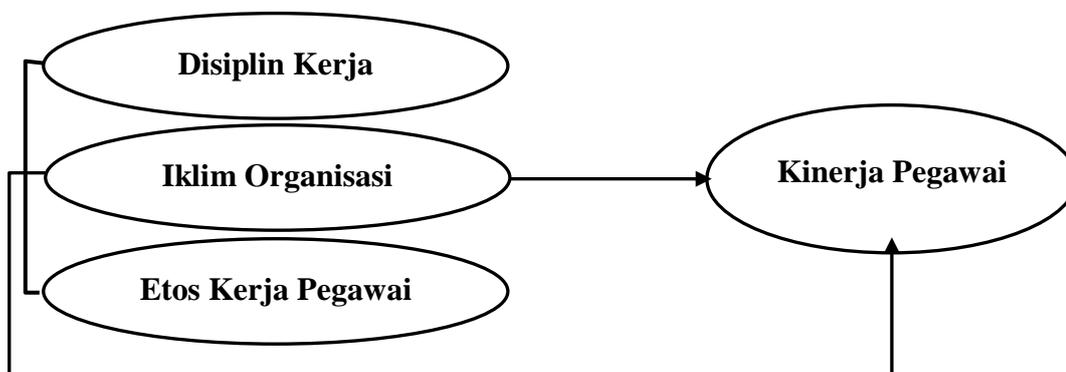


Gambar 2.3.  
Paradigma Penelitian  $X_3$  Terhadap Y

#### 2.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor tata hubungan yang didambakan dalam situasi kerja di perusahaan, yang mencakup tata hubungan yang serasi, seimbang, dan selaras. Keserasian, keseimbangan dan keserasian hubungan antara pegawai dan pimpinan dapat ditandai oleh empat indikator, yaitu tingkat keseringan dalam berhubungan, interaksi sosial, kelancaran komunikasi, serta rasa kekeluargaan dan empati. Dengan demikian, dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan dengan etos kerja pegawai.

Hasil penelitian (Afandi dan Bahri, 2020), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Afandi & Bahri, 2020), (Ayudiarini, 2015), (Dalimunthe dan Akrim, 2021), (Jufrizen, 2022), (Azhmy, 2015), (Sukardewi *et al*, 2013), menyimpulkan bahwa disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.4.  
Paradigma Penelitian  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap  $Y$

### 2.3. Hipotesis

Menurut Noor (2016:61), hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih diragukan kebenarannya dengan pengertian lain bahwa jawaban sementara yang masih belum dapat dibuktikan kebenarannya. Jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>2</sub>: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>3</sub>: Etos kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>4</sub>: Disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam (Sugiyono, 2018)

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sebuah informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama (Martono, 2010) Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai (Y) diartikan dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : (Robbins, 2015)

### 3.2.2. Disiplin Kerja(X<sub>1</sub>)

Menurut Agustini(2019:42):“Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Kehadiran
2	Tata cara
3	Ketaatan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber:Agustini(2019:45)

### 3.2.3. Iklim Organisasi(X<sub>2</sub>)

Menurut Soedjono (2019:4), iklim organisasi adalah keadaan dimana seseorang bekerja. Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Iklim organisasi**

No	Indikator
1	Perlengkapan kerja
2	Pelayanan
3	Kondisi kerja
4	Hubungan personal

Sumber:Soedjono(2019:11)

### 3.2.4. Etos Kerja Pegawai (X<sub>3</sub>)

Etos kerja pegawai (X<sub>3</sub>) diartikan Priansa (2018:55), etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.



8.	Sidang meja hijau														
----	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah genelisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini jumlah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 112 orang.

#### 3.4.2. Sampel

(Sugiyono, 2017 hal 137) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

$\alpha$  = Margin Error (10 % = 0,10)

Dengan rumus tersebut, maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0.01)}$$

$$n = \frac{112}{2,12}$$

$$n = 52,8 \approx 53 \text{ Responden}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi diatas digunakan teknik *sampling* jenuh.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan ini adalah:

#### 3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden wawancara dilakukan penulis kepada pegawai atau responden di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

#### 3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

**Tabel 3.6**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2

Sangat tidak setuju	1
---------------------	---

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas.

### 3.6 Teknik Pegujian Instrumen

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angkaangka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018, hal.51).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument merupakan program *computer Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 26, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item pada soal kuesioner, apakah pertanyaan atau pernyataan tersebut valid atau tidak. Apabila data yang diuji valid bisa dikatakan jika validitas data tersebut tinggi. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan Teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 127)

Dimana :

N= Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variable X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variable Y

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable X

$(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable Y

$(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali variable X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi yaitu positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi yaitu negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha 0,05$ ).

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari

kueisoner/angket yang telah disebarakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,459(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 2	0,659(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,651(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 4	0,545(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,603(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,595(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin kerja kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas iklim Organisasi (X2)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,504(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 2	0,627(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,675(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 4	0,832(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,759(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,644(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Iklim organisasi kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Etos Kerja**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,634(positif)	0.000 < 0,05	Valid

pernyataan 2	0,623(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,585(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 4	0,554(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,735(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,458(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Etos Kerja kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.10**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,613(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 2	0,712(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,585(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 4	0,646(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,423(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,644(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah *instrument* apakah *instrument* penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil alpha  $\geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2016).

Dimana :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] + \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a^2} \right]$$

r = Reliabilitas instrument.

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum ab^2$  = Jumlah varians skop tiap tiap butir.

a<sup>2</sup> = Jumlah varians butir

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,6$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Displin Kerja (X1)	0,615	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,760	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0,640	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,645	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Adapun data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah dengan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian dapat menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus dibawah ini.

### 3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan analisis regresi ganda akan diketahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam regresi analisis linier berganda, langkah-langkah yang digunakan harus di tempuh yaitu :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1- b2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing Variabel

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Iklim Organisasi

X3 = Etos Kerja

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

### **3.7.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.7.2.2 Uji Gejala Multikolinearitas**

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation faktor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Faktor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

### 3.7.2.3 Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metod yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang terletak diStudentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_a : b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu Sugiyono, (2013, hal.300):

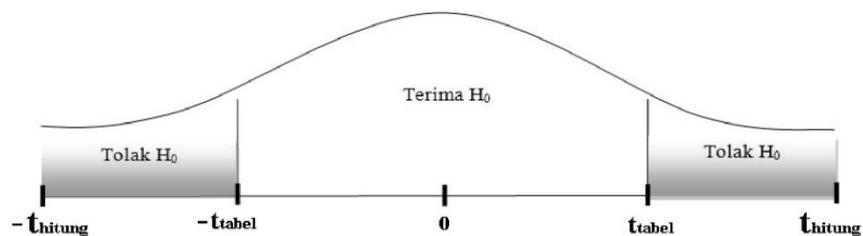
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan  $r^2$  = Korelasi  $xy$  yang

ditemukan

$N$  = Jumlah sample

$t$  = hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



Gambar 3.1

#### Kriteria Uji t

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### 3.7.3.2 Uji F (simultan)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , : artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_a : b_1 = b_2 = 0$ , : artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

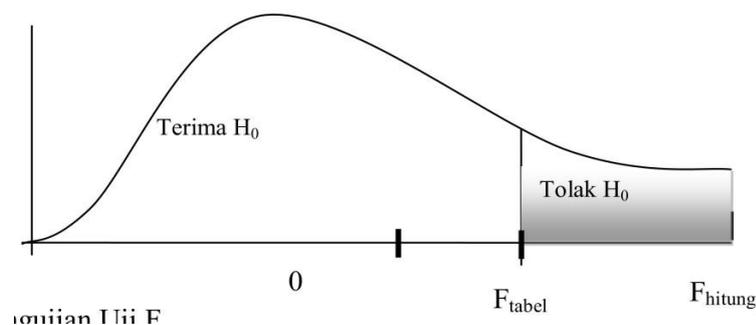
$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = sampel



Gambar 3.2

### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka diterima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### 3.7.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Hasil kuadrat korelasi berganda

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 24 pertanyaan yaitu masing-masing terdapat 6 pertanyaan untuk variabel Independen Disiplin Kerja (X1), 6 pertanyaan untuk variabel Independen Iklim Organisasi (X2), 6 pertanyaan untuk variabel Independen Etos Kerja (X3), 6 pertanyaan untuk variabel Dipenden Kinerja Pegawai (Y). Dengan ini jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 53 Pegawai, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 53 responden diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka dapat dilihat pada tabel berdasarkan jenis kelamin dan juga berdasarkan usia pada responden tersebut.

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari responden tersebut yang berdasarkan jenis kelamin dari 53 Pegawai responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	62,3	62,3	62,3
	Perempuan	20	37,7	37,7	100
	Total	53	100	100	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas menunjukkan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu terdapat laki-laki sebanyak 33 orang (62,3%) dan juga perempuan sebanyak 20 orang (37,7%). Dengan demikian dari seluruh pegawai dapat disimpulkan bahwa banyak nya pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

#### 4.1.2.2 Usia

Berikut ini hasil dari distribusi responden berdasarkan usia dari 84 responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Precent	Valid Pereent	Cumulative Percent
Valid 21-30	34	64,1	64,1	64,1
31-40	17	32,1	32,1	32,1
51-60	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan Penjelasan pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 34 orang (64,1%) yang usianya 21-30 tahun, 17 orang (32,1%) yang usianya 31-40 tahun, 2 orang (3,8%) yang usianya 51-60 tahun. Hal tersebut dikarenakan pada usia 21-30 tahun dimana usia tersebut produktif bagi seorang karyawan dan harapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

### 4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

		<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Pereent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	D-3	10	18,8	18,8	18,8
	S-1	40	75,5	75,5	75,5
	S-2	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 10 orang (18,8%) yang pendidikannya D-3, 40 orang (75,5%) yang pendidikannya S-1, 3 orang (5,7%) yang pendidikannya S-2. Karena pegawai yang berpendidikan sarjana paling berperan penting dalam keahlian di dalam pekerjaan ini.

### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	30,2	34	64,2	3	5,66	0	0	0	0	53	100
2	21	39,6	29	54,7	3	5,66	0	0	0	0	53	100
3	24	45,3	28	52,8	1	1,89	0	0	0	0	53	100
4	16	30,2	33	62,3	4	7,55	0	0	0	0	53	100
5	27	50,9	26	49,1	0	0	0	0	0	0	53	100
6	21	39,6	31	58,5	1	1,89	0	0	0	0	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.5 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 34 orang persentase sebesar 64,2%, memiliki kedisiplinan kerja dalam mengatur waktu yang dari jam kerja masuk dan jam kerja hingga keluar dari perusahaan.
2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 29 orang persentase sebesar 54,7%, dengan menggunakan sistem pekerjaan yang disiplin tersebut dengan mengadakan keefektifan dalam kehadiran dengan menggunakan data instansi dalam pekerjaan.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 28 orang persentase sebesar 52,8%, dalam menyikapi dalam sistem pekerjaan yang dimana kedisiplinan adalah hal yang terpenting dalam suatu pekerjaan dengan menaat peraturan peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan.

4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 33 orang persentase sebesar 62,3%, dalam menyikapi peraturan untuk menggunakan atau berpakaian rapi dan sopan dan sebagai karyawan yang disipin dalam bekerja harus menggunakan aturan seperti menggunakan tanda pengenal dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan jumlah 27 orang persentase sebesar 50,9%, dalam pemahaman tata tertib dalam melakukan pekerjaan yang dimana guna untuk menjadikan kedisiplinan dalam suatu pekerjaan.
6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas Pegawai setuju dengan jumlah 31 orang persentase sebesar 58,5%, dalam sistem pekerjaan ini dengan demikian kedisiplinan itu sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan dengan itu sebagai bawahan dalam sistem pekerjaan harus meminta izin kepada atasan dalam meninggalkan lingkungan kerja.

#### 4.1.3.2 Variabel Iklim Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Iklim Organisasi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Iklim Organisasi (X2)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	32,1	36	67,9	0	0	0	0	0	0	53	100
2	36	67,9	17	32,1	0	0	0	0	0	0	53	100
3	3	5,7	29	54,7	20	37,7	1	1,9	0	0	53	100

<b>4</b>	9	17,0	39	73,6	5	9,43	0	0	0	0	53	100
<b>5</b>	14	26,4	34	64,2	5	9,43	0	0	0	0	53	100
<b>6</b>	7	13,2	41	77,4	5	9,43	0	0	0	0	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.6 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 36 orang persentase sebesar 67,9%, perlengkapan kerja yang tersedia di instansi tempat saya bekerja dalam keadaan baik seakan dapat meningkatkan semangat kerja dan sangat bagus dalam iklim organisasi.
2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan jumlah 36 orang persentase sebesar 67,9%, suatu alat alat yang dapat saya gunakan dalam bekerja secara iklim organisasi itu sangat baik dan itu dalam membantu dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 29 orang persentase sebesar 54,7%, dalam melakukan pekerjaan dan juga mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di instansi ini sehingga menjadikan iklim organisasi ini menjadi hal yang baik.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 39 orang persentase sebesar 73,6%, dalam Tujuan-tujuan dan target-target instansi jelas dan menimbulkan rasa ingin mencapainya secara bersama-sama dalam melakukan suatu pekerjaan.

5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dalam dengan jumlah 34 orang persentase sebesar 64,2%, melakukan pekerjaan di instansi ini memiliki standar kinerja yang tinggi dan sangat bagus.
6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 41 orang persentase sebesar 77,4%, ketika dalam melakukan suatu pekerjaan tidak adanya melakukan penekanan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok.

#### 4.1.3.3 Variabel Etos Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Etos Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Etos Kerja (X3)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	71,7	15	28,3	0	0	0	0	0	0	53	100
2	6	11,3	30	56,6	16	30,2	1	1,9	0	0	53	100
3	17	32,1	33	62,3	3	5,66	0	0,0	0	0	53	100
4	15	28,3	35	66	3	5,66	0	0	0	0	53	100
5	17	32,1	32	60,4	4	7,55	0	0	0	0	53	100
6	19	35,8	34	64,2	0	0	0	0	0	0	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.7 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan jumlah 38 orang persentase sebesar 71,7%,

dalam melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan sistem informasi dengan pegawai lain mampu menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lainnya supaya pekerjaan lebih sukses dan juga menjadikan etos kerja yang sangat baik.

2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 30 orang persentase sebesar 56,6%, dapat diartikan yaitu dalam sistem pekerjaan yang dilakukan banyaknya pegawai memiliki minat yang sangat berkerja keras dalam melakukan pekerjaan agar mencapai suatu target dan tujuan.
3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 33 orang persentase sebesar 62,3%, dalam melakukan pekerjaan harus selalu menekuni pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 35 orang persentase sebesar 66%, dalam melakukan pekerjaan dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dari atasan.
5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 32 orang persentase sebesar 60,4%, dalam melakukan suatu pekerjaan dengan cara mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu instruksi pimpinan.
6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 34 orang persentase sebesar 64,2%, dalam

melakukan suatu pekerjaan dengan mengelola pekerjaan saya dengan tepat waktu dan bagus.

#### 4.1.3.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	30,2	34	64,2	3	5,66	0	0	0	0	53	100
2	21	39,6	29	54,7	3	5,66	0	0	0	0	53	100
3	24	45,3	28	52,8	1	1,89	0	0	0	0	53	100
4	16	30,2	33	62,3	4	7,55	0	0	0	0	53	100
5	27	50,9	26	49,1	0	0	0	0	0	0	53	100
6	21	39,6	31	58,5	1	1,89	0	0	0	0	53	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.8 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada pertanyaan pertama dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 34 orang persentase sebesar 64,2%, dengan pekerjaan yang sangat bagus dan pastinya pegawai yang memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan maka sangat di butuhkan dalam sistem pekerjaan.
2. Pada pertanyaan kedua dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 29 orang persentase sebesar 54,7%, maka dari itu dengan kinerja yang bagus dapat dijelaskan bahwa mampu membuat

keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab agar dapat tercapainya suatu tujuan dalam pekerjaan.

3. Pada pertanyaan ketiga dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 28 orang persentase sebesar 52,8%, dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan.
4. Pada pertanyaan keempat dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai setuju dengan jumlah 33 orang persentase sebesar 62,3%, dalam menyikapi sistem pekerjaan dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan guna dalam mewujudkan suatu tujuan yang diberikan.
5. Pada pertanyaan kelima dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai sangat setuju dengan jumlah 27 orang persentase sebesar 50,9%, setuju dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu dan juga bekerja dengan bersungguh sungguh.
6. Pada pertanyaan keenam dapat ditarik kesimpulannya bahwa mayoritas Pegawai setuju dengan jumlah 31 orang persentase sebesar 58,5%, dalam sistem pekerjaan selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan juga jujur dalam melakukan Pekerjaan.

## **4.2 Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu bagian dari penelitian yang menganalisis data yang telah diuraikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dengan hipotesis yang digunakan untuk diambil kesimpulan.

### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Model analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda maka hipotesis diperlukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji multikolinearitas
- 3) Uji heteroskedastisitas

#### **4.2.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan pendekatan grafik dan *Kolmogorov Smirnov*. Pada pendekatan grafik, data yang berdistribusi normal apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Dan pada tabel *Kolmogorov Smirnov*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya.

**Tabel 4.9**  
**Uji normalitas Kolmogorov – Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50393738
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.056
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

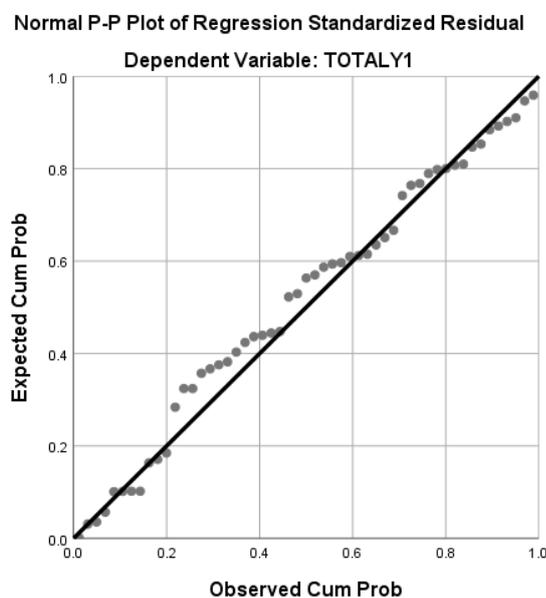
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

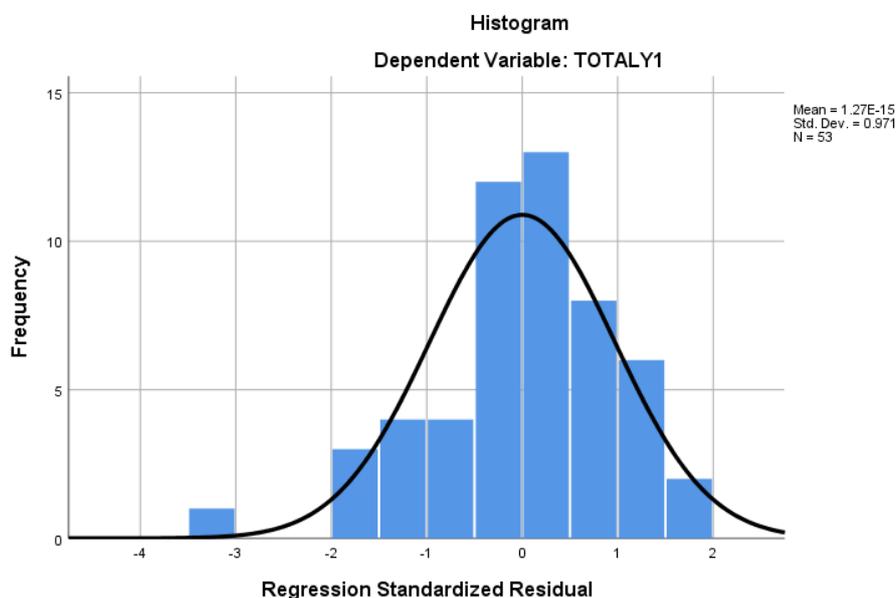
Berdasarkan tabel 4.9 uji normalitas *one- sample Kolmogorov Smirnov test* di atas hasil uji masing-masing variabel di peroleh nilai Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0.200 yang mana lebih besar nilai ketentuan standized 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data lebih terdistribusi secara normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression standart residual**

Berdasarkan gambar 4.1 grafik *P-Plot* diatas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**

#### 4.2.1.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a. Bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan  $VIF > 10$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b. Bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.549	3.666		2.604	.012		
	Disiplin Kerja (X1)	.253	.117	.257	2.156	.036	.909	1.100
	Iklim Organisasi (X2)	.553	.164	.624	3.371	.001	.379	2.638
	Etos Kerja (X3)	-.132	.181	-.139	-.730	.469	.357	2.798

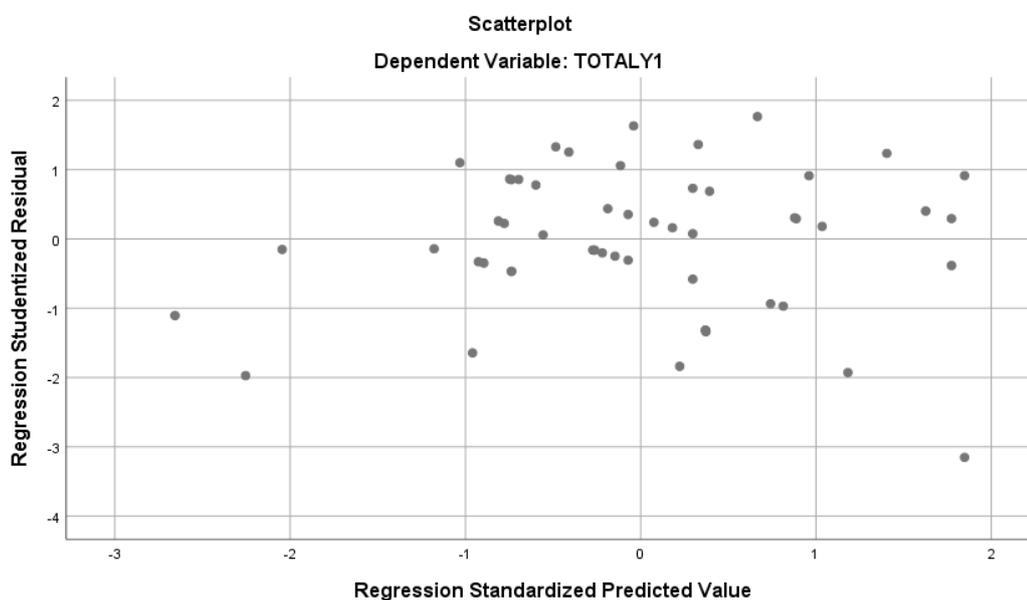
a. Dependent Variable: Kinerja Peagawai (Y1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1.100, variabel Iklim organisasi (X2) sebesar 2.638, dan variabel Etos kerja (X3) sebesar 2.798. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai Demikian juga *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,909, variabel Iklim organisasi (X2) sebesar 0,379 dan variabel Etos Kerja (X3) sebesar 0,357. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10

#### 4.2.1.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi

heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk dapat mengetahui pengaruh yang terdapat dari masing masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 26.

**Tabel 4.11**

#### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	3.666		2.604	.012
	Disiplin Kerja (X1)	.253	.117	.257	2.156	.036
	Iklim Organisasi (X2)	.553	.164	.624	3.371	.001
	Etos Kerja (X3)	-.132	.181	-.139	-.730	.469

Dependent Variable: Kinerja Peagawai (Y1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.10 diatas di ketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 9.549
- 2) Disiplin Kerja = 0,253
- 3) Iklim Organisasi = 0,553
- 4) Etos Kerja = 0,181

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut ini :

$$Y = 9.549 + 0,253 (X_1) + 0,553 (X_2) + 0,181 (X_3)$$

Keterangan :

Konstanta sebesar 9.549 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstan maka kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara meningkat.

- 1)  $\beta_1$  variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,253 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,253.
- 2)  $\beta_2$  variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,382 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,382 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_3$  variabel Etos Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,181 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Etos Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,181 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan

### 4.2.3 Uji Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel ( $X$ ) secara individual terhadap variabel terikat ( $Y$ ). di dalam pengujian uji t nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan rumus  $dk = n - k$  yang mana  $n$  merupakan jumlah

responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05).

Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut.

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_a$  di terima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada  $\alpha 0,05$  ( $sig > 0,05$ ).
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_o$  di terima  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada  $\alpha 0,05$  ( $sig > 0,05$ ).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil uji statistic t sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Statistic t (parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	3.666		2.604	.012
	Disiplin Kerja (X1)	.253	.117	.257	2.156	.036
	Iklm Organisasi (X2)	.553	.164	.624	3.371	.001
	Etos Kerja (X3)	-.132	.181	-.139	-.730	.469

Dependent Variable: Kinerja Peagawai (Y1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha 5\%$  (0,05). Yang mana  $n= 53$  dan  $k = 3$  maka nilai t dengan rumus  $dk = n - k$  maka  $53 - 3 = 50$  adalah 2.008

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $2,156 > 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_o$

ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh t hitung sebesar  $3,371 < 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

## **3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh t hitung sebesar  $-730 < 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,469 > 0,05$  dan nilai koefisien variabel negatif, sehingga  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### **4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama apakah variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). didalam pengujian uji F nilai F hitung diperoleh dengan rumus  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  yang mana merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat

signifikan % (0,05). Berikut ini ketentuan dari kriteria pengambilan keputusan pada uji f yaitu sebagai berikut :

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Ho di tolak Ha diterima, maka ada pengaruh signifikan terhadap variabel x dan variabel y pada  $\alpha 0,05$  ( $sig < 0,05$ ).
2. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Ho diterima Ha ditolak , maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y  $\alpha 0,05$  ( $sig > 0,05$ ).

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji statistik F (simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.517	3	22.506	9.376	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.615	49	2.400		
	Total	185.132	52			

a. Dependent Variable: TOTALY1

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Untuk menghitung nilai ftabel sesuai dengan ketentuan rumus  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$  maka  $df1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df2 = 53 - 3 = 50$  sehingga di dapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar. Berdasarkan tabel di atas diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,376 > 2,79$  dengan nilai probabilitas yaitu  $sig 0,000 < 0,05$  dengan demikian Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja bersamaan (simultan) terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.2.3.3 Koefisien Reterminasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Uji koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.326	1.54929

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja X3, Disiplin Kerja X1, Iklim Organisasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

1. R menunjukkan nilai regresi kolerasi sebesar 0,604 artinya kontribusi Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja sebesar 60,4% untuk mempengaruhi kinerja Pegawai artinya hubungannya sangat kuat.
2. Koefisien deteriminasi (R<sup>2</sup>) diperoleh 0,365 atau 36,5% variabel Disiplin Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Etos Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya 63,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti variable Beban kerja, motivasi kerja dan lainnya.
3. Untuk nilai Adjust R square sebesar 0,326 atau 32,6% sehingga dapat variabel Disiplin Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Etos Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya 67,4% dijjelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Beban kerja, motivasi kerja dan lainnya.

#### **4.2.4 Pembahasan**

Analisis hasil dari temuan penelitian ini yaitu analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi

hali tersebut. Berikut ini ada empat (4) dari bagian utama yang dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t) di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel sebesar  $2,156 > 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini dapat dikatakan bahwa setiap pekerjaan yaitu harus memiliki tujuan dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan karena setiap peraturan peraturan harus diikuti sesuai dengan prosedur perusahaan tersebut.

Bila dihubungkan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya penelitian ini sependapat Dahlan, D. et al (2022), mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada juga penelitian terdahulu yaitu mengatakan Hal ini dikarenakan para karyawan sudah banyak yang taat akan peraturan sehingga kedisiplinan para

karyawan sudah cukup baik. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak taat saat mengikuti apel disetiap paginya hasil penelitian dari (belti Julianti, 2020). penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan (Jufrizen, 2018).

## **2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji parsial ( $t$ ) di atas mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $3,371 > 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh dan sangat digunakan dalam sistem pekerjaan krena gunanya organisasi dalam sebuah pekerjaan itu sngat penting bila dihubungkan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya penelitian ini sependapat bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. Ini dikarenakan artinya iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Danayasa, P. A et al. (2021) juga menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan (iklim organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) baik secara individu maupun dalam satu organisasi (Laila, 2022).

### **3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t) di atas mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $-730 < 2,008$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,469 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel negatif, sehingga  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Maka dari itu dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimana etos kerja yang berarti sikap yang baik akan menjadikan pekerjaan yang baik begitu pula jika sikap dalam bekerja buruk maka buruk juga hasilnya jadi dalam bekerja etos kerja tidak menjamin akan bagus nya hasil kalau sikap tidak dijaga dalam bekerja.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji simultan (f) di atas mengenai pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel sebesar  $9,376 > 2,79$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan

nilai koefisien variabel positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini dapat dikatakan bahawa setiap parsial disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena kedisiplinan kerja harus dimiliki dalam setiap pekerjaan, iklim organisasi sangat digunakan dalam sistem pekerjaan dan sangat membantu kinerja pegawai begiru juga dengan etos kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena sikap dalam mengambil keputusan dalam sistem pekerjaan itu sangat penting. Sama dengan penelitian sebelumnya yaitu dari (Lumentut, F. C, et al, 2021) berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado. Sehingga Etos Kerja yang berpengaruh dalam peningkatan Kinerja pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial (uji-t) bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan (uji-f) bahwa disiplin kerja, Iklim organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis sampaikan ialah sebagai berikut:

1. Dalam kedisiplinan dan pekerjaan harus ditingkatkan lagi karena masih

banyak pegawai yang lalai akan waktu atau ketepatan waktu dalam masuknya dalam bekerja, dan berikan peraturan-peraturan yang dapat di toleransi dan dapat di pahami agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan secara maksimal

2. Hal berikutnya yang perlu di perhatikan oleh perusahaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Sebaiknya organisasi/lembaga lebih memperhatikan pegawai yang mana masih banyak pegawai yang kurang disiplin dan masih juga banyak pegawai yang tidak menjadikan pekerjaan sebagai kewajiban sehingga kelalaian dalam bekerja dapat merusak reputasi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada juga yang perlu diperhatikan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tentang pegawai yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaannya seperti masalah yang lain ikut campur tangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **5.3 Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin kerja, iklim Organisasi dan Etos Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti ada motivasi kerja, semangat kerja, perubahan organisasi dan lainnya.



2. Berdasarkan slovin jumlah sampel responden yang diteliti pada penelitian ini 53 pegawai. tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya yang terdapat dalam Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenar-benarnya dikarenakan hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran tersebut dapat mempengaruhi anggapan dan pembahasan yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian jawaban responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan:Madenera.
- Anoraga, P. (2018). *Psikologi Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawam. *Jurnal Manajemen Perpajakan*. 4(2), 333–429.
- Arif, M & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. 1(1), 366-379
- Arif, M & Zulaspan, T. (2020). The Influence of Discipline and Motivation On Employee Performance. *International Journal of Economics Tehcnology and Social Sciences*, 1(2) 61-69.
- Arif, M., Lesmana, M. T. & Barus, M. I. (2021). The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance, *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*. 2(1), 312-324.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*. 263–276.
- Ayudiarini, N. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Gunadarma University E-Paper*, 1(2) 1-16.

- Azhmy, M. F. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Pada PDAM Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(01), 89-102.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Dalimunthe, F. F & Akrim. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-Dmt)*. 2(3), 89-101.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Ksp Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 975-987.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Etos kerja*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 1(1), 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Insentif Terhadap Etos kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Jufrizen, J, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 2(1), 441–446.
- Jufrizen, J, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J. (2018). The Role of Work Motivation in Moderating the Effects of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 2 (1). 405-424
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J. & Kanditha, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10 (1). 01-17.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"*. 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior Badan Pendapatan Daerah Kab. Deli Serdang. *Jurnal Aktual*. 20 (1), 1-16.
- Muis., M.R, Jufrizen, J & Fahmi, M. (2022). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance. *Jesya (Journal of Islamic Economics and Economics)*. 1(1). 9-25.
- Sembiring, M., Jufrizen, J & Tanjung, H. (2021). Mediation Effect of Job Satisfaction on the Effect of Motivation and Work Ability on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 4 (1). 131-144.

- Jufrizen, J & Kartika, R. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*. 3 (1). 1456-1465.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan:UMSU PRESS.
- Laia, F. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 134-141.
- Lumentut, F. C., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado Di Era PANDEMI COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 481-490.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Martini, Y. & Rostiana. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*. 5(9), 21-31.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mayangsari, D. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus AJB Bumi PUtera 1921 Kantor Cabang Kayutangan, Malang). *Jurnal Ecopsy*. 1(1), 21-27.
- Moekijat. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Mandar Maju.
- Mulyadi. (2018). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 4(1), 087-092.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Bogor:Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jepara:Unisnu

Press.

- Panggabean, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia. Indonesia
- Prayogi, M. A., Farisi, S & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1), 1068-1076
- Prayogi, M. A & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*. 1(11), 1-5
- Prawiro, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ranupandojo, H & Suad, H. (2018). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Bima Aksara.
- Sinamo, J. (2015). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta:Institut Mahardika.
- Soedjono. (2019). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta:Grafindo. Persada.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung:Andi.
- Sugiyono, S. (2019). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Sukardewi, N., Dantes, N & Natajaya, N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. 4(1), 1-20.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tasmara, T. (2020). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta:Gema Insani Press.
- Tebba, S. (2013). *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung:

## Pustaka Nusantara

- Toulson, P & Mike, S. (2014). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. 23(3), 453-469.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusnandar, W & Hidayat, R. (2021). Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. 1(1), 305-317
- Yusnandar, W & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. 1(1), 352-365.
- Yusnandar, W. (2021). Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*. 4(2), 536-546.
- Yusnandar, W., Farisi, S & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*. 2(3), 121-133
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

## KUESIONER PENELITIAN

### Responden yang terhormat,

Saya M. Rifki Anggara Syahaputra adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga peneliti ini bermanfaat untuk kita semua.

### Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

No Responden : .....(boleh tidak diisi)  
 Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan  
 Usia Responden : ..... tahun  
 Pendidikan terakhir : .....  
 Lama Bekerja (tahun) : < 5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) > 20 ( )

### Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>Kehadiran</b>					
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja di instansi efektif bagi karyawan					
2	Sistem pendataan kehadiran di instansi sudah efektif					
	<b>Tata cara</b>					
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu berpakaian rapi, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas					
	<b>Ketaatan</b>					
5	Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan					
6	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja					

**Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>Perlengkapan kerja</b>					
1	Perlengkapan kerja yang tersedia di instansi tempat saya bekerja dalam keadaan baik					
2	Alat kerja yang tersedia di instansi tempat saya bekerja dalam keadaan baik					
	<b>Pelayanan</b>					
3	Saya mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab anda sebagai pegawai di instansi ini					
4	Tujuan-tujuan dan target-target instansi jelas dan menimbulkan rasa ingin mencapainya secara bersama-sama					
	<b>Kondisi kerja</b>					
5	Pekerjaan saya di instansi ini memiliki standar kinerja yang tinggi					
6	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok					

### Variabel Etos Kerja Pegawai (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>Keahlian interpersonal</b>					
1	Saya mampu menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lainnya supaya pekerjaan lebih sukses					
2	Saya memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan					
	<b>Inisiatif</b>					
3	Saya selalu menekuni pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
4	Saya dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
	<b>Dapat diandalkan</b>					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu instruksi pimpinan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan.					
2	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab saya					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan					
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5	Dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu					
6	Saya selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

**TABULASI DISIPLIN KERJA X1**

No	X1						JUMLAH
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	4	5	5	4	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	5	5	5	28
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	5	5	5	4	27
6	4	5	4	4	4	5	26
7	5	5	5	4	4	4	27
8	3	4	5	5	5	4	26
9	4	4	5	4	5	4	26
10	4	5	4	5	5	4	27
11	5	4	5	5	4	4	27
12	4	5	4	5	5	4	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	4	4	3	22
15	5	5	5	4	5	5	29
16	4	4	4	4	5	4	25
17	4	5	5	3	4	5	26
18	5	5	4	4	5	4	27
19	4	4	4	4	5	5	26
20	5	5	4	3	5	5	27
21	4	5	5	4	5	4	27
22	3	4	3	4	4	5	23
23	5	4	5	4	4	5	27
24	4	4	4	5	5	4	26
25	4	5	5	5	5	5	29
26	5	5	4	4	4	5	27
27	4	4	5	5	5	5	28
28	5	5	5	4	5	5	29
29	5	5	5	5	4	5	29
30	4	3	4	4	4	4	23
31	5	4	4	5	5	4	27
32	4	5	4	4	5	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	4	4	4	27
36	5	5	5	4	5	5	29
37	4	4	5	4	4	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24

39	5	4	5	4	5	4	27
40	4	4	5	5	5	4	27
41	5	4	5	4	4	5	27
42	4	4	5	5	5	5	28
43	4	5	5	5	5	5	29
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	4	4	4	4	25
46	4	4	4	4	5	5	26
47	4	3	4	3	4	4	22
48	4	5	5	5	5	5	29
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	4	4	4	4	4	25
51	4	4	4	4	5	5	26
52	4	3	4	3	4	4	22
53	4	4	5	5	5	5	28

#### TABULASI IKLIM ORGANISASI

No	X2						JUMLAH
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	4	4	5	4	27
2	4	5	4	5	4	5	27
3	5	5	4	5	5	4	28
4	4	5	5	5	5	4	28
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	4	4	4	5	26
7	5	5	4	5	5	4	28
8	4	5	3	4	4	4	24
9	5	5	4	4	5	5	28
10	4	4	3	4	3	4	22
11	5	5	4	5	5	5	29
12	4	5	4	4	4	4	25
13	5	5	4	4	4	4	26
14	5	5	3	4	4	4	25
15	4	4	4	3	3	4	22
16	4	5	4	4	4	4	25
17	4	4	3	3	4	4	22
18	4	5	4	4	4	4	25
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	5	3	4	4	4	24
21	5	4	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24

23	4	4	3	4	4	4	23
24	4	5	4	4	4	4	25
25	5	5	4	5	5	4	28
26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	3	4	4	4	23
28	5	4	3	4	5	4	25
29	4	5	4	4	4	4	25
30	4	5	2	4	4	3	22
31	4	5	4	4	5	4	26
32	4	5	3	4	4	3	23
33	5	5	3	4	3	4	24
34	4	4	4	4	4	5	25
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	4	5	5	4	28
37	4	5	4	4	4	5	26
38	4	5	4	5	5	4	27
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	5	4	4	4	4	25
41	4	4	3	3	4	3	21
42	5	5	4	4	4	4	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	3	4	4	4	24
45	4	5	3	4	5	4	25
46	5	5	3	4	4	4	25
47	4	4	3	3	3	3	20
48	5	5	4	4	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	3	4	4	4	24
51	4	5	3	4	5	4	25
52	5	5	3	4	4	4	25
53	4	4	3	3	3	3	20

### TABULASI ETOS KERJA (X3)

No	X3						JUMLAH
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	4	4	4	5	5	27
2	5	4	5	5	4	4	27
3	5	4	5	4	5	5	28
4	5	5	5	4	5	4	28
5	5	4	4	4	4	4	25
6	5	5	4	5	4	4	27

7	5	4	5	4	5	5	28
8	5	3	5	4	4	4	25
9	5	4	4	5	5	5	28
10	4	3	5	4	3	4	23
11	5	4	5	5	5	5	29
12	5	4	5	4	4	4	26
13	5	4	4	5	4	5	27
14	5	3	4	4	4	5	25
15	4	4	5	4	3	4	24
16	5	4	4	5	4	4	26
17	4	3	3	4	4	4	22
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	3	5	5	4	4	25
20	5	3	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	5	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	5	4	4	4	24
24	5	4	4	5	4	4	26
25	5	4	5	4	5	5	28
26	5	5	4	4	4	5	27
27	4	3	4	4	4	4	23
28	4	3	4	4	5	5	25
29	5	4	4	5	5	5	28
30	5	2	4	5	4	5	25
31	5	4	4	4	5	4	26
32	5	4	4	3	4	4	24
33	5	3	4	4	3	5	24
34	4	5	4	5	4	4	26
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	5	4	5	5	28
37	5	4	4	5	4	4	26
38	5	4	5	4	5	4	27
39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	4	4	4	4	4	25
41	4	3	3	3	4	4	21
42	5	4	4	4	4	5	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	3	4	4	4	4	24
45	5	3	4	4	5	4	25
46	5	3	4	4	4	5	25
47	4	3	3	3	3	4	20
48	5	5	5	4	5	4	28

49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	4	4	5	4	4	26
51	5	4	5	4	5	5	28
52	5	3	4	4	4	4	24
53	5	4	4	5	5	5	28

### TABULASI KINIERJA PEGAWAI (Y)

No	Y						Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	5	5	4	5	28
2	5	4	4	4	5	4	26
3	5	4	4	4	5	4	26
4	5	5	5	4	4	5	28
5	3	4	4	4	5	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	5	4	5	4	26
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	5	5	5	4	28
10	4	5	5	4	4	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	4	4	4	25
14	5	5	4	5	5	5	29
15	4	4	5	5	4	4	26
16	4	4	4	4	4	5	25
17	5	5	5	4	4	5	28
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	5	4	5	5	27
20	4	4	4	4	5	5	26
21	4	5	4	4	5	5	27
22	4	4	4	3	3	4	22
23	5	5	5	4	4	5	28
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	4	5	4	5	5	27
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	5	4	4	5	5	27
28	4	4	4	3	3	4	22
29	5	5	5	4	4	5	28
30	3	4	4	4	5	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	5	4	5	4	26

33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	5	5	5	5	4	28
35	4	5	5	4	4	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	5	4	4	4	25
39	5	5	4	5	5	5	29
40	4	4	5	5	4	4	26
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	5	5	4	4	5	28
43	4	4	4	4	5	4	25
44	4	4	5	4	5	5	27
45	4	4	4	4	5	5	26
46	4	5	4	4	5	5	27
47	4	4	4	3	3	4	22
48	5	5	5	4	4	5	28
49	4	4	4	4	5	4	25
50	4	4	5	4	5	5	27
51	4	4	4	4	5	5	26
52	4	5	4	4	5	5	27
53	4	4	4	3	3	4	22

**VALIDITAS DAN REALIBILITAS  
DISIPLIN KERJA (X1)**

**Correlations**

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	TOTALX 1
X1P1	Pearson Correlation	1	.273*	.283*	-.118	-.043	.205	.459**
	Sig. (2-tailed)		.048	.040	.402	.760	.141	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1P2	Pearson Correlation	.273*	1	.256	.166	.249	.324*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.048		.065	.234	.072	.018	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1P3	Pearson Correlation	.283*	.256	1	.297*	.233	.225	.651**
	Sig. (2-tailed)	.040	.065		.031	.093	.105	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1P4	Pearson Correlation	-.118	.166	.297*	1	.455**	.093	.545**
	Sig. (2-tailed)	.402	.234	.031		.001	.507	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1P5	Pearson Correlation	-.043	.249	.233	.455**	1	.275*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.760	.072	.093	.001		.046	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1P6	Pearson Correlation	.205	.324*	.225	.093	.275*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.141	.018	.105	.507	.046		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTALX 1	Pearson Correlation	.459**	.659**	.651**	.545**	.603**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

### IKLIM ORGANISASI (X2)

#### Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TOTAL X2
X2P1	Pearson Correlation	1	.299*	.137	.296*	.290*	.116	.504**
	Sig. (2-tailed)		.030	.327	.032	.035	.409	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2P2	Pearson Correlation	.299*	1	.190	.500**	.414**	.225	.627**
	Sig. (2-tailed)	.030		.172	.000	.002	.105	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2P3	Pearson Correlation	.137	.190	1	.447**	.332*	.497**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.327	.172		.001	.015	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2P4	Pearson Correlation	.296*	.500**	.447**	1	.667**	.458**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.001		.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2P5	Pearson Correlation	.290*	.414**	.332*	.667**	1	.323*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.015	.000		.018	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2P6	Pearson Correlation	.116	.225	.497**	.458**	.323*	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.409	.105	.000	.001	.018		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL X2	Pearson Correlation	.504**	.627**	.675**	.832**	.759**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

**ETOS KERJA (X3)****Correlations**

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	TOTALX 3
X3P1	Pearson Correlation	1	.228	.224	.265	.410**	.295*	.634**
	Sig. (2-tailed)		.101	.107	.055	.002	.032	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X3P2	Pearson Correlation	.228	1	.265	.250	.341*	-.041	.623**
	Sig. (2-tailed)	.101		.055	.071	.012	.768	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X3P3	Pearson Correlation	.224	.265	1	.179	.327*	.070	.585**
	Sig. (2-tailed)	.107	.055		.199	.017	.620	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X3P4	Pearson Correlation	.265	.250	.179	1	.185	.124	.554**
	Sig. (2-tailed)	.055	.071	.199		.184	.375	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X3P5	Pearson Correlation	.410**	.341*	.327*	.185	1	.362**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.017	.184		.008	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X3P6	Pearson Correlation	.295*	-.041	.070	.124	.362**	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.032	.768	.620	.375	.008		.001
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTALX 3	Pearson Correlation	.634**	.623**	.585**	.554**	.735**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

**REABILITY STATISTIK****DISIPLIN KERJA (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	6

**IKLIM ORGANISASI (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

**ETOS KERJA (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	6

**KINERJA PEGAWAI (Y1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	6

## DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN

### DISIPLIN KERJA

#### X1P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.7	5.7	5.7
	4.00	34	64.2	64.2	69.8
	5.00	16	30.2	30.2	100.0
Total		53	100.0	100.0	

#### X1P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	28	52.8	52.8	54.7
	5.00	24	45.3	45.3	100.0
Total		53	100.0	100.0	

#### X1P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.5	7.5	7.5
	4.00	33	62.3	62.3	69.8
	5.00	16	30.2	30.2	100.0
Total		53	100.0	100.0	

#### X1P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	49.1	49.1	49.1
	5.00	27	50.9	50.9	100.0
Total		53	100.0	100.0	

**X1P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	31	58.5	58.5	60.4
	5.00	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN  
IKLIM ORGANISASI**

**X2P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	67.9	67.9	67.9
	5.00	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	32.1	32.1	32.1
	5.00	36	67.9	67.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	20	37.7	37.7	39.6
	4.00	29	54.7	54.7	94.3
	5.00	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.4	9.4	9.4
	4.00	39	73.6	73.6	83.0
	5.00	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.4	9.4	9.4
	4.00	34	64.2	64.2	73.6
	5.00	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X2P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.4	9.4	9.4
	4.00	41	77.4	77.4	86.8
	5.00	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN  
ETOS KERJA**

**X3P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	28.3	28.3	28.3
	5.00	38	71.7	71.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	16	30.2	30.2	32.1
	4.00	30	56.6	56.6	88.7
	5.00	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.7	5.7	5.7
	4.00	33	62.3	62.3	67.9
	5.00	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.7	5.7	5.7
	4.00	35	66.0	66.0	71.7
	5.00	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.5	7.5	7.5
	4.00	32	60.4	60.4	67.9
	5.00	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X3P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	64.2	64.2	64.2
	5.00	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN****KINERJA PEGAWAI****Y1P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	36	67.9	67.9	69.8
	5.00	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y1P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	60.4	60.4	60.4
	5.00	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y1P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	54.7	54.7	54.7
	5.00	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y1P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	33	62.3	62.3	66.0
	5.00	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y1P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	17	32.1	32.1	35.8
	5.00	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y1P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	24	45.3	45.3	47.2
	5.00	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**HASIL UJI DATA**  
**ASUMSI KLASIK**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50393738
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.056
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

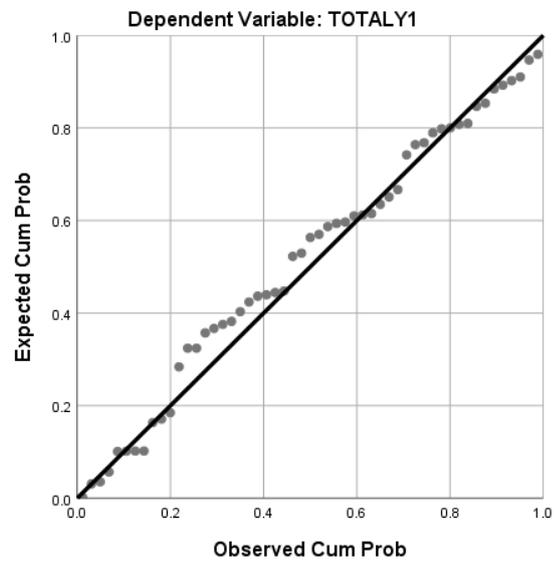
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

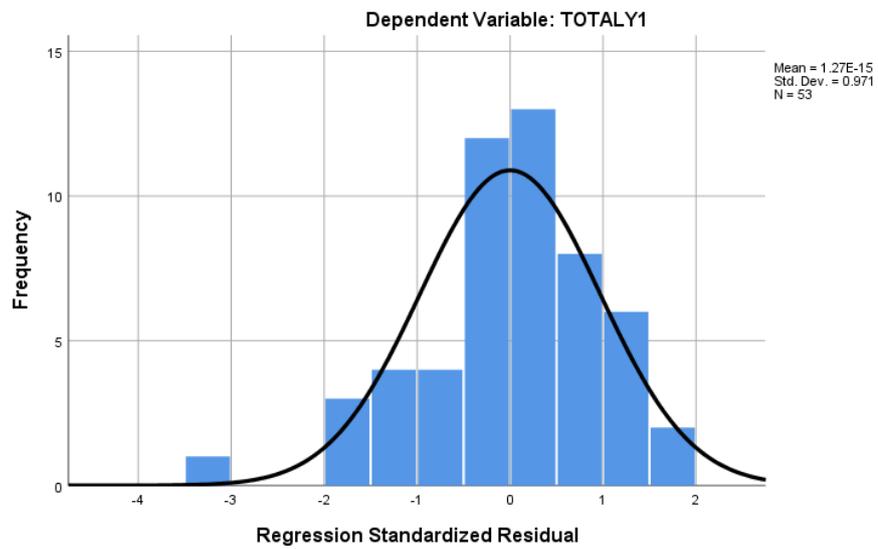
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



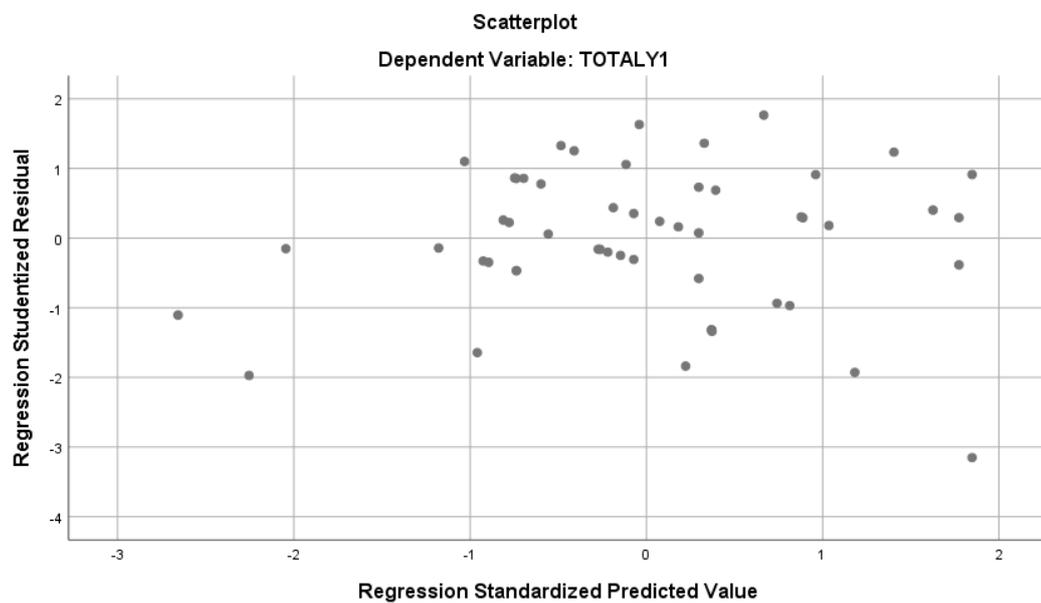
## UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.549	3.666		2.604	.012		
	TOTALX1	.253	.117	.257	2.156	.036	.909	1.100
	TOTALX2	.553	.164	.624	3.371	.001	.379	2.638
	TOTALX3	-.132	.181	-.139	-.730	.469	.357	2.798

a. Dependent Variable: TOTALY1

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



## HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.549	3.666		2.604	.012		
	TOTALX1	.253	.117	.257	2.156	.036	.909	1.100
	TOTALX2	.553	.164	.624	3.371	.001	.379	2.638
	TOTALX3	-.132	.181	-.139	-.730	.469	.357	2.798

a. Dependent Variable: TOTALY1

### UJI HIPOTESIS

#### HASIL UJI -t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	3.666		2.604	.012
	Disiplin Kerja (X1)	.253	.117	.257	2.156	.036
	Iklm Organisasi (X2)	.553	.164	.624	3.371	.001
	Etos Kerja (X3)	-.132	.181	-.139	-.730	.469

Dependent Variable: Kinerja Peagawai (Y1)

#### HASIL UJI-F (SIMULTAN)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.517	3	22.506	9.376	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.615	49	2.400		
	Total	185.132	52			

a. Dependent Variable: TOTALY1

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

**KOEFISIEN DETERMINASI****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.326	1.54929

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY1