

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI  
DAN SUMBER DAYA MINERAL (ESDM)  
PROVINSI SULAWESI BARAT**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Bidang Minat  
Sumber Daya Manusia**

**Disusun Oleh :**

**M I S R I N A**

**NIM. 500654582**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2016**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

TAPM yang berjudul *ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI NASENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) PROVINSI SULAWESI BARAT* adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, 20 September 2016

Yang Menyatakan



**MISRINA**

NIM 500654582

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER(TAPM)**

Judul TAPM : *Analisis Faktor Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.*

Penyusun TAPM : **MISRINA**

NIM : 500654582

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT SUMBER DAYA MANUSIA.

Hari/Tanggal : Minggu/ 14 Agustus 2016

Menyetujui :

Pembimbing II



**TITI CHANDRAWATI, M.Ed, P.H.D.**

Pembimbing I



**Dr. MADRIS, S.E., DPS., M.Si**

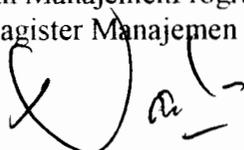
Penguji Ahli



**Dr. CHAIRY, MM**

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi  
dan Manajemen Program  
Magister Manajemen



**MOHAMAD NASOHA, S.E, M.Sc**  
NIP. 19781111200501 1 001

Direktur  
Program Pascasarjana



**SUCIATI, M.Sc, Ph.D**  
NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : **MISRINA**  
 NIM : 500654582  
 Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT SUMBER DAYA  
 MANUSIA.**  
 Judul TAPM : ***Analisis Faktor Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai  
 Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi  
 Sulawesi Barat.***

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen  
 Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 14 Agustus 2016  
 Waktu : 09.00-12.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs.ARIFIN.T,S.Pd,M.Pd

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama : Dr. CHAIRY, MM

Pembimbing I

Nama : Dr.MADRIS,S.E.,DPS.,M.Si

Pembimbing II

Nama : TITI CHANDRAWATI,M.Ed,P.H.D.

## ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP  
KENERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA  
MINERAL (ESDM) PROVINSI SULAWESI BARAT

Misrina

[fifhamisri@gmail.com](mailto:fifhamisri@gmail.com)Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dilakukan karena berdasarkan pengamatan terdapat sebagian pegawai yang bekerja dengan serius dan sebagian pula yang bekerja tidak serius, dengan kondisi seperti ini maka tentunya akan berpengaruh terhadap keseluruhan sistem yang dijalankan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil output analisis uji simultan (Uji F) diketahui bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, secara uji parsial untuk variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil output analisis didapatkan nilai  $r$  artinya iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja yang dijadikan variabel penelitian terdapat hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai dan nilai Adjusted R Square menyimpulkan masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat yang berpengaruh tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## ABSTRACT

FACTOR ANALYSIS - FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEES IN  
DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES ( EMR )  
WEST SULAWESI PROVINCE

Misrina  
[fifhamisri@gmail.com](mailto:fifhamisri@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

This study aims to determine the effect of variables iklimi organization, work ethic and discipline to improving the performance of employees Department of Energy and Mineral Resources (ESDM) West Sulawesi province. This is done because it is based on observations there are some employees who work seriously and some others who work are not serious, with such conditions, the course will affect the whole system running. This research is a quantitative study using multiple regression analysis. Based on the results of the analysis outputs simultaneous test (Test F) note that organizational climate, work ethic and discipline together or simultaneously significant effect on the increase in employee kinerja. So that the decisions taken are H0 and H1 accepted, will be partial test for climate variables influential organizations to increase employee performance thus H0 and H1 accepted, variable work ethic does not affect the improvement of employee performance thus H0 and H1 rejected and discipline variables employment effect on employee performance improvement thus H0 and H1 accepted. From the output result of analysis be obtained value of r means the organizational climate, work ethic and discipline that made the research variables there is a relationship strong correlation with the performance of employees and the value of Adjusted R Square conclude there are other variables that affect the performance of employees at the Department of Energy and Mineral Resources (EMR) West Sulawesi province influential but not included in the study.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Segala Puji ke hadirat Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan Taufiknya, sehingga dapat diselesaikannya tesis yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan suatu karya ilmiah tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penyusunan tesis ini terdapat kekurangan, Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Proses penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

Olehnya itu dalam kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan Jazakumullahu Khairan katsira kepada yang terhormat:

1. Suamiku tercinta, Burhanuddin yang telah mencurahkan seluruh cinta, kasih sayang, dan cucuran keringat , untaian doa serta pengorbanan tiada henti,dan anak-anakku yang penulis sayangi,Mutia Khafifa dan Siti Ariqah Hafiza.Maafkan jika ibunda

sering menyusahkan, merepotkan, serta melukai perasaan kalian. Keselamatan dunia akhirat semoga selalu untukmu. Semoga Allah selalu menyapamu dengan Cinta-Nya.

2. Bapak Ir.H.Agussalim Tamadjoe,M,Eng,Sc, selaku Kepala Bappeda Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi Strata Dua (S2) di kampus Universitas Terbuka, Majene.
3. Bapak Dr. Madris,SE, M.Si selaku Pembimbing I, dan juga mentor dalam berbagai hal bagi penulis, yang telah mendorong, membantu, dan mengarahkan penulis hingga penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Titi Chandrawati,M.Ed,Ph.D selaku Pembimbing II, dan juga mentor dalam berbagai hal bagi penulis, yang telah mendorong, membantu, dan mengarahkan penulis hingga penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Ramli yang tak henti hentinya memberikan dorongan moril dan bantuan dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh staf pengajar, baik dosen maupun asistennya, staf pegawai di lingkup Universitas Terbuka Majene.
7. Bapak Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat dan segenap staf Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat, terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis melaksanakan penelitian.
8. Segenap staf Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis melaksanakan penelitian.
9. Teman-Teman Keluarga Mahasiswa Magister Manajemen Sumber Daya manusia. UPBJJ Majene. Terima kasih untuk proses yang telah kita lalui bersama.

10. Seluruh keluarga, rekan, sahabat dan handai taulan yang kesemuanya tak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian studi penulis, terutama yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih.

Selain itu, penulis juga mengucapkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya jika penulis telah banyak melakukan kesalahan dan kekhilafan, baik dalam bentuk ucapan maupun tingkah laku hingga selesainya studi penulis. Semua itu adalah murni dari penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari kesalahan dan kekhilafan. Adapun mengenai kebaikan-kebaikan penulis, itu semata-mata datangnya dari Allah SWT, karena segala kesempurnaan hanyalah milik-Nya.

Akhirnya, penulis berharap bahwa apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga kesemuanya ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya, Amin!

Sekian dan terimakasih.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Majene, Agustus 2016

Penulis

Misrina

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCA SARJANA**  
JL. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Tlp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

**BIODATA**

Nama : Misrina  
N I M : 500654582  
Tempat dan Tanggal Lahir : Simpo, 08 Mei 1975  
Registrasi Pertama : 2014.2  
Riwayat Pendidikan : 1. SDN I Passeno Kabupaten Sidrap Lulus Tahun 1987  
2. SLTPN I Baranti Kabupaten Sidrap Lulus Tahun 1990  
3. SMUN I Rappang Kabupaten Sidrap Lulus Tahun 1993  
4. Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar  
Lulus Tahun 1999  
Riwayat Pekerjaan : 1. Staf ESDM Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2009-2012  
2. Staf Bappeda Provinsi Sulawesi  
Barat Tahun 2013 sampai Sekarang  
Alamat Tetap : BTN Bukit Asri Lestari Blok A2/12  
Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju  
Telepon/HP : 081 241 978 888

Majene, Juni 2016

**Mahasiswa**

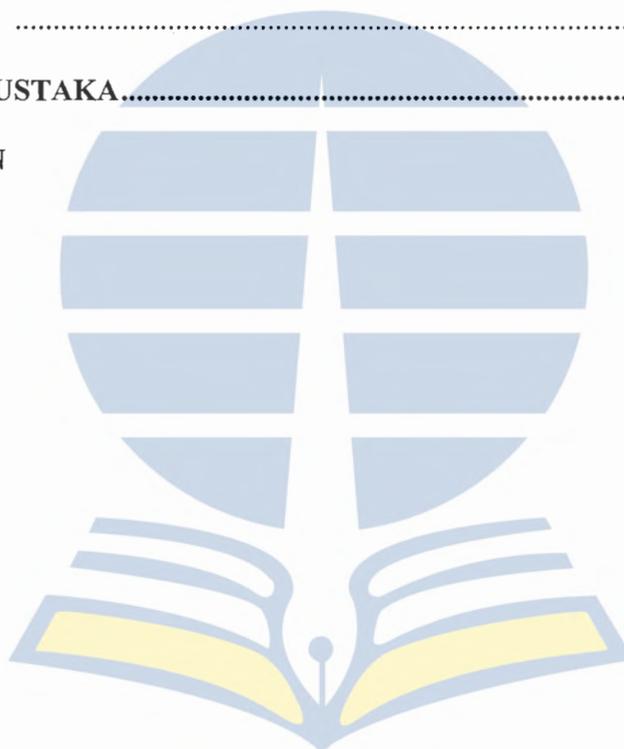


**Misrina**  
NIM: 500654582

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Daftar isi.....	iii
Daftar Tabel .....	v
Daftar Gambar .....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Kajian Teori .....	6
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Berfikir .....	25
D. Operasional Variabel .....	28
E. Hipotesis .....	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Desain Penelitian .....	32
B. Populasi dan Sampel .....	33
C. Instrumen Penelitian .....	33
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	34

E. Metode Analisis Data.....	34
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	38
B. Hasil .....	54
C. Pembahasan.....	57
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1. Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
2. Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
3. Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai	67
4. Tabel 4.5. Tanggapan Responden Berdasarkan Iklim Organisasi	68
5. Tabel 4.6. Tanggapan Responden Berdasarkan Etos Kerja	69
6. Tabel 4.7. Tanggapan Responden Berdasarkan Disiplin Kerja	70
7. Tabel 4.8. Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai	71



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
1. Gambar 2.1. Kerangka Pikir	29
2. Gambar 3.1. Desain Penelitian	34



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan perekonomian pasar bebas dalam abad 21 adalah persaingan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia adalah yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu dalam organisasi, karena alat secanggih apapun yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berarti apa-apa jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikuti sertakan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan dalam mewujudkan kesuksesan organisasi di masa depan. Kemampuan perusahaan atau instansi untuk beradaptasi dan memanajemeni perubahan tersebut adalah komitmen. Sesuai kodrat, manusia sebagai individu memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu.

Sedangkan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya sendiri, maka masing-masing individu dituntut untuk dapat melakukan kerjasama agar kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Kebutuhan ini pada umumnya dilakukan dalam organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang terkandung di alam, untuk menuju tercapainya kesejahteraan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Potensi sumber daya manusia sangat penting karena potensi sumberdaya

manusia pada hakekatnya adalah modal dasar pembangunan nasional. Potensi sumber daya manusia belum dapat di manfaatkan secara optimal mengingat sebagian angkatan kerja memiliki ketrampilan dan pendidikan yang rendah. Keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya yang berakibat pada rendahnya hasil kerja. Hal ini dapat berakibat pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahteraan hidup.

Oleh karena itu diperlukan kejujuran untuk membentuk sikap mental dan sosial yang dilandasi semangat dikalangan pegawai dan organisasi (Sinungan 2012). Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya.

Keunikan aset Sumberdaya manusia menyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto, 2011). Salah satu keberhasilan organisasi adalah tergantung dari perilaku individu, untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan primer (sandang, pangan, dan papan), memberikan jaminan perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja untuk mengembangkan potensi dirinya.

Karena bagaimanapun juga, tingkat iklim organisasi dan etos kerja pekerja terhadap organisasi yang baik akan memunculkan komitmen yang kuat dari para pegawainya, yang selanjutnya akan memperbaiki performansi kerjanya dalam organisasi perusahaan atau instansi, masalah iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja pegawai menjadi perhatian pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat karena masih adanya indikasi pegawai yang dalam bekerja masih mengharapkan imbalan serta kurangnya inovasi pegawai dalam bekerja, masih adanya indikasi turun dan rendahnya semangat dan kegairahan pegawai serta kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai dimana dilihat masih banyaknya keterlambatan baik jam masuk kantor maupun keterlambatan penyelesaian hasil pekerjaan pegawai dan masih adanya pegawai yang tidak datang berkantor tanpa adanya keterangan yang jelas.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola pekerjaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2010), kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor

kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi. Barkah (2011) Sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi, Subekti (2010).

Selanjutnya dapat dilihat dari organisasi di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat mengenai peranan iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja pegawainya.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan manfaat sebagai salah satu referensi kepada pimpinan yang dapat menambah literatur dan memperluas pemahaman mengenai peran iklim organisasi, etos kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberi masukan kepada pimpinan atau pihak atasan Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2010) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Timple (Mangkunegara 2012) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya iklim organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing

organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2008), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tsui et al. (dalam Mangkunegara 2012) kinerja dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, usaha, standar profesional, kemampuan, ketepatan, dan kreativitas.

## 2. Pengertian Iklim Organisasi

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Menurut Simamora (2011) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Pines (Barkah,2011), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu (a) Dimensi *psikologikal*, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi.(b) Dimensi *struktural*, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. (c) Dimensi *sosial*, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), dan (d) Dimensi *birokratik*, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan keaburan peranan.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan

perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi bisa dilihat dalam dimensi, enam dimensi iklim organisasi yang dapat dilihat sebagai berikut : (1) *Flexibility Conformity*, fleksibilitas dan persesuaian merupakan kondisi organisasi untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru, merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi. (2) *Responsibility*, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat dalam proses yang sedang berjalan. (3) *Standards*, Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi

dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.(4) *Reward*,hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.(5) *Clarity*,terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.(6) *Tema Commitment*,berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sementara itu menurut Lussier (Barkah,2011) mengatakan bahwa iklim organisasi terdiri dari : (a) Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.( b) *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai atau karyawan. (c) *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai. (d) *Warmth*, berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi. (e) *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja. (f) *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. (g) *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan

Menurut I.Gibson (Simamora,2012) dijelaskan *“what is organizational climate? It can be described as combination of shared history, expecatations, unwritten rules and social mores that affects the behavior of everyone in organization. Or, more simply, it is a set of underlying beliefs that are always there to color the perceptions of actions and communications”*. Maksudnya apakah yang dimaksud iklim organisasi, Ini bisa digambarkan sebagai kombinasi pembagian sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang mempengaruhi kebiasaan/tingkah laku dari setiap orang dalam organisasi. Atau secara mudahnya, ini suatu garis kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi. Berdasarkan pendapat di atas, berarti bahwa iklim organisasi meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Pines seperti tersebut di atas.

Sebenarnya dalam istilah “iklim organisasi” didalamnya terkandung pula pengertian sebuah konsep sistem organisasi yang dinamis. Walaupun kita tidak dapat melihat dan menyentuh iklim organisasi, kehadirannya bagaikan udara didalam ruangan yang mengitari dan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi.

Begitu juga secara timbal balik, iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi di dalam suatu organisasi. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan suatu metode penanggulangan sendiri yang secara umum dan keseluruhan menciptakan iklim organisasi. Sebagai gambaran nyata, bisa saja sebagian organisasi nampak sibuk dan

efisien, sementara yang lainnya nampak terkesan santai dan permisif. Dalam hal ini, suatu organisasi dapat saja merekrut dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi untuk mempertahankan tingkat dan pola iklimnya agar berjalan sinambung dan langgeng. Begitu juga sebaliknya, seorang pekerja dapat memilih iklim organisasi yang disukainya sebagaimana seseorang memilih iklim geografis tertentu, seperti pantai, pegunungan, atau padang pasir dalam hal mana mereka memilih iklim organisasi yang disukai.

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, kepuasan kerja dan kinerja para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil.

Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim organisasi yang sehat adalah sebuah rencana jangka panjang yang melihat dan mempersepsi iklim organisasi sebagai aset organisasi. Sebagai contoh pendisiplinan yang tidak bijaksana dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi dapat bergerak pada suatu garis yang kontinum beranjak dari yang paling menyenangkan, ketinggian yang netral sampai ketinggian

yang paling tidak menyenangkan. Baik atasan maupun para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu prestasi dan kepuasan kerja mereka. Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Menurut Simamora (2012) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2011), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu : (a) Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi. (b) Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. (c) Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), (d) Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mememanajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka

memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

### 3. Pengertian Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah 2010) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama). Sedangkan menurut Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (2013), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu dan organisasi

(kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif. Berdasarkan uraian tersebut, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi atau positif, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut : (a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.(b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.(c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.(d)Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.(e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah atau negatif, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan dan kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada

manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Menurut Nitisemito (2012) mengatakan bahwa indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain turun atau rendahnya produktivitas, tingkat kemangkiran naik, tingkat perputaran buruh yang tinggi, tingkat kerusuhan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (dalam Simamora 2012) bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja.

Beberapa penelitian mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan pada sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

#### **4. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (2012) masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2012), memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan - ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti 2011). Jadi disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai Dinas energi dan sumberdaya mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan : pertama, *Preventif* Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai, agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah. Kedua, *Korektif*, Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut Heldjrachman (2010). Perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan dibutuhkan adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, penjabaran tugas dari wewenang bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan pada sebuah organisasi yang cukup jelas dan tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

Menurut Byars & Rue (dalam Maryanto 2012), ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu : ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung

dengan produktivitas kerja. Sedangkan De Cenzo dan Robbins (dalam Simamora 2011) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sutrisno, (2010). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Gomes (dalam Sutrisno 2010). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak

dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Menurut Alfred R. Lateiner ( Soejono, 2013), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari : a) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. b) Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi. c) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian. d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi. e) Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Gomes (2009) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas kerja dan disiplin terhadap prosedur. Dari pendapat di atas penulis mengelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja, yaitu : pertama, *Disiplin terhadap waktu*. Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Kedua, *Disiplin Peraturan*. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Ketiga Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Hubungan Variabel Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yaitu :

### 1. Iklim Organisasi dengan Kinerja

Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson et al (dalam Hasibuan 2012) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

### 2. Etos Kerja dengan Kinerja

Menurut Jansen (Simamora, 2011), mendefinisikan etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar yang harus dimiliki setiap pegawai guna memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan setiap jenis pekerjaannya agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi seyogyanya juga harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang.

### 3. Disiplin Kerja dengan Kinerja.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab bila dihubungkan dengan tugas dan kewajiban serta larangan untuk abdi negara. Kedisiplinan juga fungsi dari Manajemen

Sumber Daya yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Dessler (Simamora 2011) bahwa disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja serta kinerja sebagai bahan pertimbangan.

1. Hasil Penelitian Suhardi (2012) hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut : Iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja suatu organisasi dan Etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Miyarto (2013) Hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut :
  - a. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
  - b. Faktor kejiwaan memang berpengaruh positif terhadap pekerjaan dalam organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Sudirman (2011) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi di SBU PII PT Sucofindo (Persero).

4. Dalam penelitian Santoso, Haris (2009) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial maupun simultan budaya dan etos kerja organisasi sangat menentukan sikap karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
5. Rusandi (2011) hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan yang positif iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan yang memperlihatkan nilai signifikan  $< 0,05$ .
6. Imran Nurmatin (2010) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden yang mengatakan setuju yaitu sebesar 98.9% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1.1%. Melalui perhitungan Rank Spearman telah didapat hasil  $r = 0.55$  yang berarti loyalitas karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja.
7. Yusuf Saifullah (2012) menghasilkan pengaruh yang signifikan pada penelitiannya yang menghubungkan variabel motivasi dan disiplin kerja serta iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Makassar.
8. Muhammad Malik (2011) Hasil penelitian ini menggunakan ukuran sampel 33 orang dari populasi sebanyak 132 orang. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah :
  1. Semuanya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan kinerja pegawai atau karyawan.

2. Semuanya meneliti tentang bagaimana pengaruh dari variabel-variabelnya terhadap kinerja dalam organisasi seperti iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain-lain. Adapun perbedaannya sebagai berikut :

1. Penelitian ini khusus mengamati variabel dengan obyek yang berbeda dengan penelitian tersebut.
2. Penelitian ini tidak melihat pengaruh faktor psikologis, tetapi pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.
3. Penelitian ini mengamati tentang kinerja yang dilakukan di organisasi yang berbeda pada lokasi penelitian yang berbeda pula.

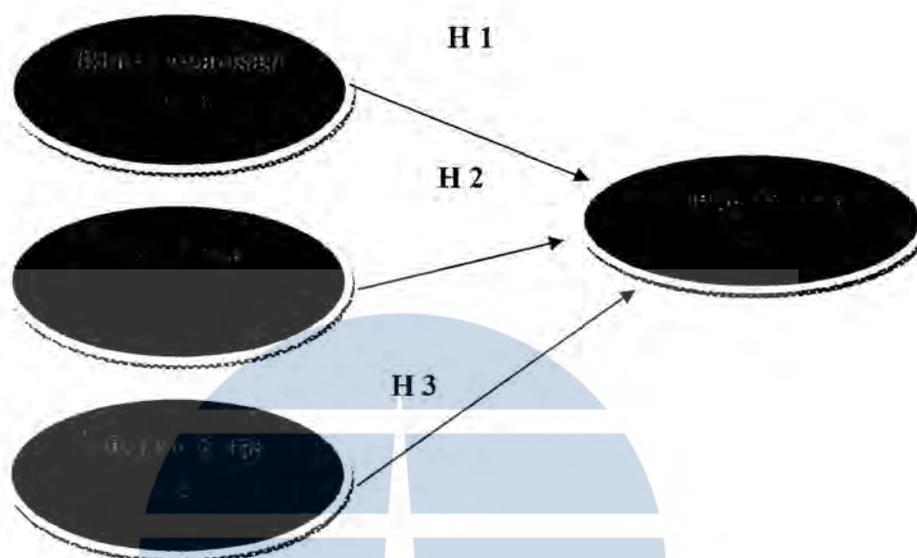
Jadi relevansinya dengan penelitian ini adalah adanya kesamaan menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam rangka mencapai tujuan yang optimal suatu organisasi. Hal ini berarti sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektifitas kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

### **C. Kerangka Berfikir**

Penulisan ini menjelaskan tentang pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Keberhasilan pengaruh ini secara konkrit (nyata) berbentuk efektifitas kinerja organisasi yang berbentuk pencapaian tujuan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pikir berikut ini :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Tabel 2.1  
Variabel dimensi dan indikator penelitian

NO	Variabel	Dimensi	Indikator
I.	Iklim Organisasi	Peraturan	• Tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur.
Komitmen		• Kemampuan bekerja tim/bekerja sama	
<i>Inisiatif</i>		• Kemampuan memberikan ide dan solusi	
<i>Responsibility</i>		• Tingkat pengawasan yang dilakukan oleh organisasi dan dirasakan oleh setiap pegawai	
		<i>Reward</i>	• Tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai.

		<p><i>Warmth</i></p> <p><i>Support</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi.</li> <li>• Dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.</li> </ul>
2.	Etos Kerja	<p>Dorongan Material</p> <p>Produktivitas</p> <p>Ketekunan</p> <p>Kegelisahan</p> <p>Penghayatan</p> <p>Aktivitas</p> <p>Eksistensi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian bonus dan tunjangan merupakan harapan pegawai dalam bekerja.</li> <li>• Kemauan pegawai bekerja atas dasar kesenangan.</li> <li>• Ketekunan setiap pegawai dalam bekerja.</li> <li>• Perasaan gelisa pegawai disaat mendapatkan tantangan pekerjaan dan kebijakan dari pimpinan.</li> <li>• Kemampuan pegawai menghayati proses kerja yang membutuhkan ketekunan dan sarana yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.</li> <li>• Kemampuan pegawai menjadikan pekerjaan sebagai aktivitas.</li> <li>• Kemampuan pegawai menilai setiap pekerjaan sebagai ibadah.</li> </ul>
3	Disiplin Kerja	<p>Ketepatan Waktu</p> <p>Ketaatan</p> <p>Kemauan</p> <p>Kepribadian/sikap</p> <p>Kompensasi</p> <p>Kedisiplinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan pegawai tidak telat masuk kantor dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.</li> <li>• Sikap hormat dan taat kepada atasan atau pimpinan.</li> <li>• Keinginan pegawai bekerja tanpa dasar imbalan</li> <li>• Sikap pegawai yang baik dan sopan dalam lingkungan organisasi.</li> <li>• Harapan pegawai mendapatkan penghasilan di luar gaji rutinnya.</li> <li>• Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> </ul>
4	Kinerja Pegawai	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas pegawai sesuai dengan SOP</li> </ul>

	Kuantitas	• Volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
	Ketanggapan	• Kemampuan pegawai memberikan informasi dan hasil kerja yang cepat
	Kehandalan	• Kemampuan pegawai menerima saran, pendapat dan kritikan yang sifatnya membangun SDM.
	Ketepatan	• Pengukuran waktu pekerjaan
	Kerjasama	• Kemampuan pegawai bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Kreatifitas	• Kemampuan pegawai dalam berkreasi dan berinovasi disaat mendapat hambatan dalam penyelesaian pekerjaan
	Empati	• Adanya sikap individual yang baik.

Penjelasan hubungan yang terdapat dalam kerangka pikir ini, adalah sebagai berikut :

1. Variabel X adalah variabel bebas (*independent variable*):

- a. Variabel  $X_1$  yaitu : Iklim Organisasi, indikator yang diteliti adalah Peraturan, Komitmen, *Inisiatif*, *Responsibility*, *Reward*, *Warmth* dan *Support*. Dari banyaknya indikator yang di masukkan pada iklim organisasi, tidak semua dijadikan indikator dalam pernyataan kuesioner. Peneliti hanya mengambil sebagian indikator yang sesuai dengan kondisi atau keadaan pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.
- b. Variabel  $X_2$  yaitu : Etos Kerja, indikatornya Dorongan Material, Produktivitas, Kedisiplinan, Kegelisahan, Penghayatan, Aktivitas dan Eksistensi. Dari banyaknya indikator yang di masukkan pada etos kerja, tidak semua dijadikan indikator dalam pernyataan kuesioner. Peneliti hanya

mengambil sebagian indikator yang sesuai dengan kondisi atau keadaan pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

- c. Variabel  $X_3$  yaitu : Disiplin Kerja, indikatornya Ketepatan Waktu, Ketaatan, Kemauan, Kepribadian/sikap, Kompensasi dan Kedisiplinan. Dari banyaknya indikator yang di masukkan pada disiplin kerja , tidak semua dijadikan indikator dalam pernyataan kuesioner. Peneliti hanya mengambil sebagian indikator yang sesuai dengan kondisi atau keadaan pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.
2. Variabel Y adalah variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja pegawai, indikatornya Kualitas, Kuantitas, Ketanggapan, Kehandalan, Ketepatan, Kerjasama, Kreatifitas dan Empati. Dari banyaknya indikator yang di masukkan pada Kinerja, tidak semua dijadikan indikator dalam pernyataan kuesioner. Peneliti hanya mengambil sebagian indikator yang sesuai dengan kondisi atau keadaan pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

#### **D. Operasionalisasi Variabel**

Supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, dan mudah diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional. Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah :

##### **1. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah tinggi rendahnya gambaran perasaan dan persepsi pegawai tentang kondisi lingkungan organisasi. Kuesioner iklim organisasi

merupakan instrumen ukur terhadap indikator-indikatornya. Variabel ini meliputi indikator beban kerja, tingkat keserasian kerja, kerjasama dan peraturan. Pengukuran iklim organisasi dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, kurang setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

## 2. Etos Kerja

Adalah tinggi rendahnya pandangan dan sikap pegawai terhadap kerjanya. Indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut penilaian hasil kerja, pandangan kerja, kerja sebagai aktivitas, kerja butuh ketekunan. Pengukuran variabel etos kerja dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, kurang setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

## 3. Disiplin Kerja

Adalah tinggi rendahnya ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku pada Dinas

Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat. Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut waktu masuk kerja atau dinas, waktu berdinas, kepatuhan terhadap tata tertib dan kepatuhan kepada atasannya. Pengukuran variabel disiplin kerja dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, kurang setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

#### 4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk :

##### a. Produktivitas

Produktivitas yaitu tinggi rendahnya produktivitas sebagai bukti efektifitas kinerja atau pencapaian tujuan organisasi. Produktifitas menjelaskan mengenai bagaimana persentase tujuan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat yang dicapainya.

##### b. Pemanfaatan

Pemanfaatan merupakan tinggi rendahnya pemanfaatan sebagai bukti efektifitas kinerja atau pencapaian tujuan suatu organisasi. Pemanfaatan menjelaskan bagaimana persentase manfaat Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat bagi pegawai dan masyarakat. Pengukuran variabel kinerja pegawai dilakukan dengan

memberikan kuesioner sebanyak pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, kurang setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

### **E. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat
2. Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan deskriptif yang diterapkan dalam penelitian ini. Menurut Jonathan Sarwono (2013) desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan penelitian dimana di dalamnya terperinci prosedur-prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menstruktur atau memecahkan masalah-masalah penelitian, dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif terdapat dua desain utama yaitu desain eksploratori dan desain penelitian konklusif. Dalam desain penelitian konklusif terdapat dua subdesain yaitu subdesain untuk deskriptif dan subdesain kausal.

Desain penelitian eksploratori digunakan untuk penelitian awal yang berfungsi untuk menjelaskan dan mendefinisikan suatu masalah, penelitian bersifat awal tidak untuk mencari kesimpulan akhir. Hal ini termasuk dalam kategori survei, studi kasus dan analisis data sekunder dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada tempat penelitian dalam hal ini pada kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Desain penelitian konklusif digunakan untuk penelitian deskriptif dan penelitian eksperimental. Penelitian deskriptif berfungsi untuk menggambarkan karakteristik dan gejala suatu populasi dan sampel yang dijadikan indikator penelitian.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 80 orang pegawai. Karena populasi telah diketahui, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Full sampling, dimana populasi seluruhnya akan dijadikan sampel.

## B. Instrumen Penelitian

### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket untuk mengukur variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup.

### 2. Cara Pengumpulan data

Data yang relevan dikumpulkan dengan teknik angket atau kuesioner. Daftar pertanyaan disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data jawaban atau pendapat responden yang berkaitan dengan variabel penelitian meliputi iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini termasuk data primer yang diperoleh dari responden. Skala digunakan untuk mengukur jawaban/pendapat responden terhadap efektifitas kinerja serta faktor-faktor

yang mempengaruhinya. Jawaban responden untuk pertanyaan lima tingkatan, yaitu:

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Kurang setuju skor 3
- d. Tidak setuju diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor 1

### **C. Prosedur Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Data Primer**

- a. Wawancara yang dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi langsung dengan pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat Sulawesi Barat yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Kuesioner yang akan disebarakan secara personal kepada seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat yang dijadikan sampel.

#### **2. Data sekunder**

Data yang didapatkan dari sumber dokumentasi dan laporan yang menyangkut pokok permasalahan yang berkaitan dengan penelitian.

### **D. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang merupakan merupakan suatu teknik untuk menentukan ketergantungan satu variabel dependent dengan satu atau lebih

variabel independent, Regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat .

Model empiriknya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Iklim organisasi

X<sub>2</sub> = Etos kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

b<sub>0</sub> = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = koefisien X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = koefisien X<sub>3</sub>

e = Residual

Hasil persamaan regresi tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilihat berdasarkan bentuk gambar kurva, data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Semakin

mendekati angka 0 skewees gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

### **2. Uji Simultan (uji F)**

Uji F dipergunakan untuk menguji semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria ujinya adalah bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

### 3. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji t pada dasarnya untuk melihat pengaruh/hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria ujinya adalah apabila nilai statistik  $t_{hitung}$  perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai  $t_{tabel}$ , atau signifikansi (sig.)  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Ghozali, (2011:48). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat. Adapun Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing Susunan Organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :

Kepala dinas merupakan pimpinan puncak atau pimpinan paling atas yang memiliki wewenang dan tanggung jawab atas segala aktivitas-aktivitas yang ada pada dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat, dimana pada fungsinya membawahi beberapa bagian dalam menjalankan fungsinya diantaranya :

##### 1. Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

- a) Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b) Melaksanakan penyusunan pengolahan data kepegawaian ;
- c) Melaksanakan pengusulan gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan jabatan di lingkungan dinas;
- d) Melaksanakan penyiapan dan pengusulan pensiun pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan serta tugas/ijin belajar, pendidikan/ pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional;
- e) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;
- f) Melaksanakan penyiapan bahan pengembangan karir dan mutasiserta pemberhentian pegawai;

- g) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit kerja di lingkungan dinas;
- h) Melaksanakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan
- i) Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat naskah dinas dan arsip serta pengelolaan perpustakaan;

### **3. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan**

- a) Melaksanakan penyusunan program kerja sekretariat dan sub bagian program dan pelaporan;
- b) Melaksanakan pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan, pengelolaan program dinas;
- c) Melaksanakan pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan, pengelolaan dan penyajian laporan tugas-tugas bidang
- d) Melaksanakan pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan Daftar Usulan Kegiatan (DUK) pada masing-masing bidang;
- e) Melaksanakan penyajian program dan pelaporan tugas-tugas bidang;
- f) Melaksanakan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas;
- g) Melaksanakan pengolahan data statistik pertanian dan peternakan;

### **4. Kepala Sub Bagian Keuangan**

- a) Melaksanakan penyusunan program kerja sub bagian keuangan;
- b) Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran dinas;
- c) Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan dinas;

- d) Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran lainnya;
- e) Melaksanakan perbendaharaan keuangan;
- f) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan;

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan pelaporan, pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kerumahtanggaan, administrasi keuangan serta pengelolaan administrasi kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud pada ayat (1) sub bagian program dan pelaporan mempunyai fungsi

#### **A. Sub Bagian Peyusunan Program dan Pelaporan**

1. Mempunyai tugas pokok melaksanakan Koordinasi perencanaan dan penyusunan program dinas;
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud pada poin (1) sub bagian program dan pelaporan mempunyai fungsi :
3. Penyusunan bahan program dan pelaporan sekretariat;
4. Penyusunan bahan koordinasi perencanaan dan program dinas yang meliputi bidang pertambangan umum, listrik energi baru dan terbarukan, geologi dan pemanfaatan sumberdaya mineral, serta migas;
5. Penyusunan bahan hasil koordinasi program dan pelaporan dinas yang meliputi bidang, pertambangan umum, listrik energi baru dan terbarukan, geologi dan pemanfaatan sumberdaya mineral serta migas;
6. Koordinasi program dan pelaporan kegiatan di bidang, pertambangan umum, listrik energi baru dan terbarukan, geologi dan pemanfaatan sumberdaya mineral serta migas;

## 5. Sub Bagian Keuangan

1. Mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dilingkungan dinas;
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud pada poin (1) sub bagian keuangan mempunyai fungsi :
  - a) Penyusunan bahan rencana anggaran belanja langsung dan tidak langsung dinas
  - b) Koordinasi pengelolaan teknis administrasi bidang keuangan ;
  - c) Koordinasi pengelolaan keuangan pada UPTD;
3. Rincian tugas sub bagian keuangan :
  - a) Melaksanakan penyusunan program kerja sub bagian keuangan;
  - b) Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran dinas;
  - c) Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan dinas;
  - d) Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran lainnya;

## 6. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, umum dan perlengkapan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi ;
  - a) Menyusun bahan mutasi, pengembangan karir, kesejahteraan dan disiplin pegawai dan pengelolaan administrasi kepegawaian lainnya;

- b) Penyusunan bahan pembinaan kelembagaan, ketatalaksanaan dan rumah tangga;
- c) Pengadministrasi dan mendokumentasikan peraturan perundang-undangan, kearsipan dan perpustakaan;
- d) Pelaksanaan tugas kehumasan dinas;
- e) Pengelolaan perlengkapan dinas;

## **7. Bidang Pertambangan Umum, terdiri dari :**

### **a. Seksi Pengusahaan Pertambangan dan Pengawasan IUP**

- 1) Mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, koordinasi dalam rangka pembinaan dan fasilitas bimbingan teknis pemanfaatan pengusahaan Pertambangan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Pengusahaan Pertambangan mempunyai fungsi ;
- 3) Menyusun bahan kebijakan teknis dan fasilitas pengusahaan pertambangan;
- 4) Penyusunan dan pengelolaan data Pengusahaan Pertambangan.

### **b. Rincian tugas seksi Pengusahaan Pertambangan :**

- 1) Malaksanakan penyusunan bahan Program kerja Seksi Pengusahaan Pertambangan;
- 2) Melaksanakan Penyiapan Bahan pelaksanaan pengusahaan dan jasa pertambangan;
- 3) Malaksanakan Inventarisasi data dalam rangka fasilitasi Pengusahaan Pertambangan;
- 4) Melaksakan Sistem Informasi Pertambangan Umum;

## 8. Bidang Ketenagalistrikan, terdiri dari :

Seksi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan terdiri dari :

1. Seksi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis pengumpulan bahan rumusan, pembinaan dan fasilitasi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) seksi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan mempunyai fungsi :
  - a) Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan;
  - b) Penyusunan dan pengolahan data Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan.
3. Rincian tugas seksi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan:
  - a) Melaksanakan penyusunan program kerja seksi Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan;
  - b) Melaksanakan pengumpulan bahan pembinaan dan perusahaan fasilitas dan pemamfaatan ketenagalistrikan;
  - c) Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan Pengusahaan dan Pemamfaatan Ketenagalistrikan;
  - d) Melaksanakan pemeriksaan kelengkapan administrasi dalam rangka penertiban izin usaha pemamfaatan ketenagalistrikan.

## **9. Seksi Aneka Energi Baru Terbarukan**

1. Melaksanakan Penyusunan Program kerja seksi Aneka Energi Baru Terbarukan
2. Melaksanakan pengumpulan data bahan pembinaan, fasilitasi penyediaan Aneka Energi Baru Terbarukan
3. Melaksanakan Sosialisasi Pengembangan Desa Mandiri Energi
4. Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi pendistribusian kebutuhan Aneka Energi Baru Terbarukan
5. Melaksanakan pemberian Bimbingan Teknis dan Evaluasi Pengelolaan Energi Baru Terbarukan
6. Melaksanakan pendataan sumber-sumber Energi Baru Terbarukan
7. Melaksanakan Sosialisasi terhadap tata cara perizinan perusahaan Aneka Energi Baru Terbarukan

## **10. Seksi Bimbingan Pengawasan Konservasi Energi**

1. Seksi Bimbingan Pengawasan Konservasi Energi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pengumpulan bahan dan data dalam rangka fasilitasi Bimbingan Pengawasan Konservasi Energi
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Bimbingan Pengawasan Konservasi Energi mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi Bimbingan Pengawasan Konservasi Energi

- b. Penyusunan dan pengolahan data fasilitasi Bimbingan Pengawasan Konservasi Energi.

## 11. Bidang Geologi, terdiri dari :

### A. Seksi Sumber Daya Geologi

1. Menyusun rencana kegiatan Seksi Sumberdaya Geologi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas ;
2. Mendistribusikan tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar ;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan ;

### B. Seksi Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Kegeologian

1. Melaksanakan penyusunan rencana kerja seksi mitigasi
2. Melaksanakan pengumpulan bahan penyusunan rencana kegiatan program seksi mitigasi
3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pengawasan dan upaya penanggulangan terhadap kebencanaan dan geologi tata lingkungan
4. Memberikan pelayanan pengujian dan informasi data kebencanaan kepada masyarakat dan instansi terkait
5. Melakukan sosialisasi bahaya bencana alam geologi dan kerusakan tata lingkungan

### C. Seksi Sumber Daya Air Bawah Tanah dan Geologi Lingkungan

1. Seksi pemanfaatan sumber daya air tanah dan geologi lingkungan dipimpin oleh Kepala Seksi mempunyai tugas pokok melakukan penyelidikan, pemetaan, eksplorasi, eksploitasi, pengelolaan dan pengembangan air tanah dan penyelidikan, pemetaan geologi lingkungan.
2. Tugas pokok dapat dirinci sebagai berikut :
  - a. Menyusun rencana kegiatan Seksi sumber daya air tanah dan geologi lingkungan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - b. Mendistribusikan tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;

### 12. Seksi Pengolahan Data dan Informasi.

1. Seksi pembinaan Program Minyak dan Gas Bumi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi, pembinaan dan fasilitasi pemanfaatan Minyak dan Gas Bumi
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana di maksud pada ayat I, Seksi Pembinaan Program Migas mempunyai fungsi sebagai berikut:
  - a. Mengumpulkan data dan informasi mengenai potensi Energi dan Sumber Daya Mineral yang ada di Provinsi Sulawesi Barat

- b. Mengolah data dan informasi mengenai potensi Energi dan Sumber Daya Mineral yang ada di Provinsi Sulawesi Barat
- c. *Updating* data dan informasi mengenai potensi Energi dan Sumber Daya Mineral yang ada di Provinsi Sulawesi Barat

## 2. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan populasi full sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 80 orang pegawai. Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian ke seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Kuesioner yang telah disebar seluruhnya terkumpul kembali. Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada kuesioner yang terkumpul dengan jumlah responden 80 orang pegawai. Karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang disebar didapatkan deskripsi mengenai responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

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

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Pria	48	60,0
Wanita	32	40,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dominan berjenis kelamin pria

b. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden**  
**Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	15	18,8
Diploma	17	21,2
Strata satu (S1)	42	52,5
Strata dua (S2)	6	7,5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dominan berpendidikan Strata satu (S1).

c. Responden Berdasarkan Umur Pegawai

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden**  
**Berdasarkan Usia**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
20-25 tahun	25	31,2
26-50 tahun	38	47,6
> 51 tahun	17	21,2
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dominan berumur 26-50 tahun

### 3. Tanggapan Responden

- a. Berdasarkan tanggapan responden mengenai iklim organisasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.4**

**Hasil Pengukuran Validitas Variabel Iklim Organisasi**

Variabel	Pernyataan Ke -	r bar	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi	X <sub>1.1</sub>	0,473	0.000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,329	0.000	valid
	X <sub>1.3</sub>	0,338	0.000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,471	0.000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,248	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 1

**Tabel 4.5**

**Rata-rata dan Distribusi Persepsi Responden Berdasarkan Iklim Organisasi**

Iklim Organisasi	Persepsi (%)					Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	-	-	6,25	35,0	65,0	80	4,1
2	-	-	26,25	42,5	31,25	80	4,05
3	-	-	13,75	58,75	28,75	80	4,16
4	-	-	10,0	37,5	53,75	80	4,41
5	-	-	23,75	56,25	22,5	80	3,96
Rata-rata total							4,14

Sumber : Lampiran 2

Pada Tabel 4.5 dari lima pernyataan tentang variabel iklim organisasi diketahui nilai indikator iklim organisasi yang tertinggi adalah kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mempunyai dampak yang paling besar dengan nilai rata-rata sebesar 4,41 itu berarti bahwa kerja sama

pegawai yang baik paling dominan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan penerapan sistem kerja mempunyai dampak yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,96 dikarenakan masih banyaknya pegawai yang kurang tanggap dan handal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri. Sehingga kerja sama sangat mendukung hasil kerja yang lebih baik.

- b. Responden Berdasarkan tanggapan responden mengenai etos kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengukuran Validitas Variabel Etos Kerja**

Variabel	Pernyataan Ke -	r bar	Sig	Keterangan
Etos Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,419	0.000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,321	0.000	valid
	X <sub>2.3</sub>	0,215	0.000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,343	0.000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,255	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 3

**Tabel 4.7**  
**Rata-rata dan Distribusi Persepsi Responden Berdasarkan Etos Kerja**

Etos Kerja	Persepsi (%)					Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	-	-	6,25	78,75	15,0	80	4,06
2	-	-	25,0	40,0	35,0	80	4,1
3	-	-	7,5	67,5	25,0	80	4,17
4	-	-	7,5	42,5	50,0	80	4,41
5	-	-	23,75	56,25	22,5	80	4,03
Rata-rata total							4,15

Sumber : Lampiran 4

Pada Tabel 4.7 dari lima pernyataan tentang variabel etos kerja diketahui nilai indikator etos kerja yang tertinggi adalah pegawai selalu menunggu perintah atasan atau pimpinan baru bekerja sehingga mempunyai dampak yang paling besar dengan nilai rata-rata sebesar 4,41 itu berarti bahwa pegawai hanya ingin bekerja jika ada perintah dari pimpinan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan penilaian positif terhadap hasil kerja mempunyai dampak yang paling rendah dengan nilai rata-rata 4,03 dikarenakan masih banyaknya pegawai yang kurangnya rasa percaya diri pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri.

c. Responden Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengukuran Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan Ke -	r bar	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	X <sub>3.1</sub>	0,469	0.000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,341	0.000	valid
	X <sub>3.3</sub>	0,359	0.000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,378	0.000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,266	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 5

**Tabel 4.9**  
**Rata-rata dan Distribusi Persepsi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja	Persepsi (%)					Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	-	-	5,0	68,75	26,25	80	4,20
2	-	-	22,5	50,0	27,5	80	4,05
3	-	-	6,25	62,5	31,25	80	4,26
4	-	-	7,5	48,75	43,75	80	4,37
5	-	-	20,0	60,0	20,0	80	3,98
Rata-rata total							4,17

Sumber : Lampiran 3

Pada Tabel 4.9 dari lima pernyataan tentang variabel disiplin kerja diketahui nilai indikator disiplin kerja yang tertinggi adalah pegawai selalu menggunakan pakaian dengan rapi dalam bekerja sehingga mempunyai dampak yang paling besar dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 itu berarti bahwa pegawai memiliki rasa bangga dalam bekerja jika datang dengan tepat waktu dalam bekerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan penilaian terhadap mengenakan pakaian yang rapi mempunyai dampak yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,98 dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak terlalu perhatikan kerapian dalam berpakaian, karena menilai faktor cara berpakaian tidak terlalu berdampak pada hasil kerja pegawai.

- d. Responden Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengukuran Validitas Variabel Kerja Pegawai**

Variabel	Pernyataan Ke -	r bar	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y <sub>1.1</sub>	0,468	0.000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,332	0.000	valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,394	0.000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,471	0.000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,256	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 8

**Tabel 4.11**  
**Rata-rata dan Distribusi Persepsi Responden**  
**Berdasarkan Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai	Persepsi (%)					Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	-	-	5,0	77,5	17,5	80	4,12
2	-	-	25,0	40,0	35,0	80	4,08
3	-	-	13,75	57,5	28,75	80	4,15
4	-	-	11,25	37,5	51,25	80	4,41
5	-	-	22,5	56,25	21,25	80	3,97
Rata-rata total							

Sumber : Lampiran 9

Pada Tabel 4.11 dari lima pernyataan tentang variabel kinerja pegawai diketahui nilai indikator kinerja pegawai yang tertinggi adalah pegawai selalu bekerja dengan baik dalam hal pelayanan terhadap masyarakat sehingga mempunyai dampak yang paling besar dengan nilai rata-rata sebesar 4,41 berarti bahwa pegawai memiliki motivasi dalam bekerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. semakin lama waktu kerja pegawai pada pekerjaan yang sama, dengan itu pula pegawai merasa kurang atau menurun sehingga berdampak paling rendah dengan nilai rata-rata 3,97 dikarenakan pegawai merasa bosan dengan pekerjaan yang sama, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat

## B. Hasil

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### 1). Uji *Multikolonieritas*

Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1 / Tolerance$ , semaking tinggi VIF maka semaking rendah *Tolerance*. Hasil output analisis yang didapatkan yaitu iklim organisasi dengan nilai VIF 1,220 dengan *tolerance* 0,820 etos kerja dengan nilai VIF 1,225 dengan *tolerance* 0,816, dan disiplin kerja dengan nilai VIF 1,005 dengan *tolerance* 0,995. Karena hasil perhitungan output analisis lebih dari 0,1 maka kesimpulannya model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 2) Uji *Heterokedastisitas*

Cara memprediksi ada tidaknya *heterokedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat *heterokedastisitas* jika :

1. Titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau disekitar angka (0)
2. Titik data tidak mengumpul di bawah atau di atas saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3) Uji *Normalitas*

Normalitas data bila dilihat dengan cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva membentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Semakin mendekati 0 nilai sweness gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,894	3,155		0.600	0.550
Iklim Organisasi	0,595	0,082	0,595	7,287	0.000
Etos Kerja	0,109	0,086	0,103	1.270	0,208
Disiplin Kerja	0,387	0,082	0,377	4,727	0.000

R = ,724a  
R Square = ,524  
Adjusted R Square = ,505  
F = 27,879      Sig (F) = 0.000  
N = 80

Sumber : Hasil analisis data primer 2016

#### a. Uji Simultan (uji F)

Berdasarkan hasil output analisis uji simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  27,879 dan  $F_{tabel}$  2,79 , dalam hal ini jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya iklim organisasi ( $X_1$ ) etos kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

b. Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan output analisis perhitungan yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi 7,287 lebih besar jika dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$  1,67 dan nilai signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) 0,05 (5%) atau dapat dilihat  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kemampuan variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel etos kerja 1,270 lebih kecil jika dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$  1,67 dan nilai signifikan 0,208 dimana lebih besar dari nilai alfa ( $\alpha$ ) 0,05 (5%) atau dapat dilihat  $0,208 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya kemampuan variabel etos kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja 4,727 lebih besar jika dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$  1,67 dan nilai signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari nilai alfa ( $\alpha$ ) 0,05 (5%) atau dapat dilihat  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kemampuan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat.

4. Variabel iklim organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan Tabel 4.11 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,894 + 0,595 X_1 + 0,109 X_2 + 0,387 X_3$$

### C. Pembahasan

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya merupakan sebuah upaya untuk memecahkan masalah yang telah teridentifikasi sebelumnya, pendekatan yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah pendekatan statistik inferensial. Pembahasan dalam penelitian ini tetap mengacu pada maksud dan tujuan penelitian yaitu melihat pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia (ESDM) di Provinsi Sulawesi Barat.

Uraian dan pembahasan hasil penelitian tetap berpedoman pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Untuk memperkaya analisis diberikan pula teori-teori yang mendukung dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya agar rasionalitas hasil penelitian tetap terjaga.

#### **1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.**

Bahwa arah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat secara langsung. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa adanya iklim organisasi yang demokratis yaitu keterbukaan yang diciptakan oleh pimpinan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi pegawai, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kuantitas kinerja yang dihasilkan yang berdampak terhadap kemajuan organisasi dalam hal ini Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan iklim organisasi yang ada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti hipotesis I diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori teori yang dikemukakan Simamora (2011) yang mengatakan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik dan atribusi dari organisasi dalam lingkungan internal atau psikologis organisasi. Barkah (2011) juga mengatakan iklim organisasi dapat diukur melalui dimensi psikologikal seperti beban kerja, dimensi struktural meliputi tingkat keserasian dan keperluan kerja, dimensi sosial yakni aspek interaksi

dalam menyikapi pekerjaan dan dimensi birokrastik merupakan penerapan peraturan dan undang-undang dalam pelaksanaan pekerjaan.

Beberapa penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, diantaranya Suhardi (2012) meneliti pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Taspen Surabaya. Sama halnya dengan Sudirman (2011) Analisis pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero)

## **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.**

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa variabel etos kerja menunjukkan arah hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai adalah negatif dimana hal ini berarti bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat secara langsung. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat dikarenakan masih banyaknya pegawai yang tidak terlalu paham dengan pekerjaan yang sifatnya program yang membuat pegawai tidak bersemangat dalam bekerja dan masih kurangnya rasa percaya diri akan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga selalu menolak jenis pekerjaan yang menurut pegawai tidak mampu menyelesaikannya serta adanya pandangan yang negatif terhadap teman pegawai lainnya yang

memiliki kemampuan lebih baik dari pendidikan, pengalaman dan keahlian yang dimilikinya. Dengan kata lain kinerja pegawai tidak akan meningkat sejalan dengan etos kerja yang kurang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat, etos kerja tidak terlalu berarti karena sikap disiplin kerja pegawai yang sangat baik dalam menunjang kinerja pegawai. Hal ini yang mengakibatkan hipotesis 1 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdullah (2010) yang mengatakan sikap yang mendasar terhadap diri dan lingkungan yang dipancarkan hidup yang dapat merubah sikap seseorang dalam organisasi menyikapi keadaan serta budaya organisasi sebagai faktor penilai dan penentu sikap.

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan Malik (2011) untuk melihat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dari hasil penelitiannya tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dimana indikator yang menjadi penyebab adalah tidak efektifnya pegawai menggunakan kemampuannya dalam bekerja karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.**

Bahwa arah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat secara langsung. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa adanya disiplin kerja yang selalu diterapkan dan menjadi perhatian bagi setiap pegawai. Hal ini memberikan implikasi bahwa kedisiplinan pegawai dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu masuk kantor dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas luar yang menjadi rutinitas kerja pegawai pada waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012) kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi dan Baron (2012) disiplin merupakan bentuk ketaatan sikap dari perilaku dalam menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan diterapkan dalam organisasi guna pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan oleh Rahmatullah Said (2013) yang mendapatkan hasil yang signifikan dimana yang menjadi indikator keberhasilan adalah kemampuan pegawai/karyawan tepat waktu dalam bekerja baik penyelesaian tugas maupun jam masuk kantor yang dominan pegawai mampu diterapkan dalam keseharian beraktivitas pada lingkungan organisasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan :

1. Iklim organisasi mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.
2. Etos kerja tidak mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.
3. Disiplin kerja mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.

#### B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya penciptaan dan pelaksanaan pembagian kerja secara optimal pada setiap pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Barat.

2. Mengenai iklim organisasi perlu adanya koordinasi yang sifatnya rutin tentang kedisiplinan waktu masuk dan pulang kerja, kerja sama yang baik dan kompak lebih ditingkatkan, karena masih adanya indikasi pegawai yang ingin bekerja sendiri-sendiri dan tidak berbagi ilmu dan pengalaman.
3. Etos kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, Perlu adanya penegakan disiplin dari pimpinan agar pegawai diberi pendapatan berupa insentif guna meningkatkan etos kerja yang dinilai sangat kurang dimiliki sebagian pegawai.

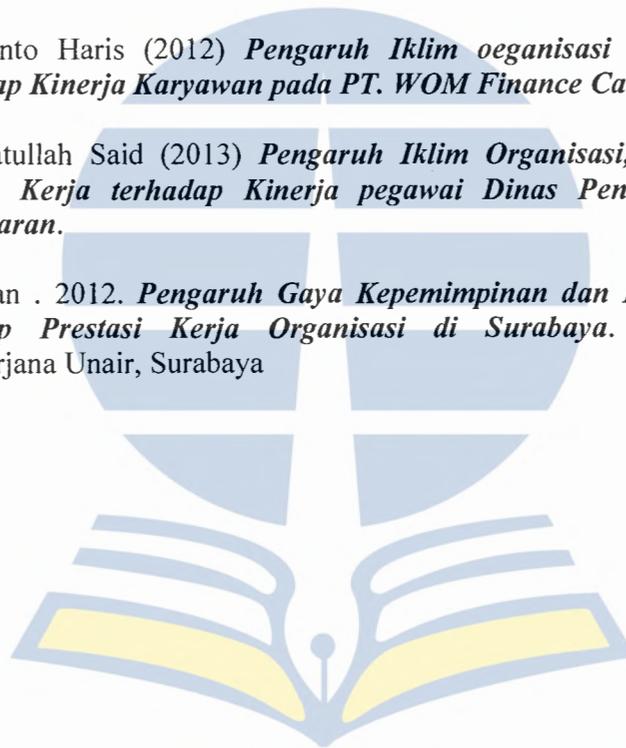


## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Barkah. 2011. Jurnal *Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Prestasi Kerja Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2010. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.Vol 1. No 1.
- Greenber and Robert A. Baron. 2012. *Behavior in Organization*. Denver.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto Nitisemito, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Yogyakarta Penerbit Andi
- Nadjaracman, 2010. *Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta
- Notoatmojo, S. 2010. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Kinerja SDM*. Bandung: PT RevikaAditama.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2011. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2013. *Analisis Statistik dengan MicrosoftExcel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Taufik Abdullah dan Muhammad Agus. 2011. *Prilaku Organisasi*. Bandung Reneka Cipta
- Tika Handoko, T. Hani. 2010. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Simamora, Uma. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- Suharsimi, A. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Sumber lain :
- Jurnal Sudirman. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan* Kepegawaian sebagai Pemoderasi di SBU PII PT Sucofindo (Persero)
- Jurnal Sudarman 2012 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Suatu Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Sulawesi Tenggara*
- Jurnal, Suhardi (2012) dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Suatu Organisasi*.
- Jurnal, Suparman (2013) dengan judul *Analisis Pengaruh Variabel-variabel Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN*.
- Jurnal, Imran Nurmatin (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Loyalitas Karyawan, iklim organisasi dan disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*."

- Jurnal, Muhammad Malik (2011). Judul penelitiannya adalah "***Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi*** (Studi kasus di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Tesis
- Jurnal Miyarto. 2013 ***Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN***
- Tesis, Waridin dan Bambang Guritno, 2010. ***Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja. JRBI.***
- Tesis, Sudirman (2011) dengan judul ***Analisis Pengaruh Iklim organisasi dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan.*** Kinerja Organisasi dengan Status Kepegawaian sebagai Pemoderasi di SBU PII PT Sucofindo.
- Tesis, Maryanto Haris (2012) ***Pengaruh Iklim oeganisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Kudus***
- Tesis, Rahmatullah Said (2013) ***Pengaruh Iklim Organisasi, etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan di kota Padjadjaran.***
- Tesis Sinungan . 2012. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya.*** Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya



## LAMPIRAN : KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i :.....

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian tesis saya dengan judul ;

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA  
MINERAL (ESDM) PROVINSI SULAWESI BARAT.

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan apa adanya. Sehubungan dengan hal tersebut kami menjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Misrina

## Petunjuk Pengisian

A. Isilah masing-masing pertanyaan sesuai dengan petunjuk pada masing-masing instrumen. Bapak/Ibu/Sdr/i dapat menjawab pertanyaan di bawah dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang telah disediakan dengan keterangan sebagai berikut :

SS : sangat setuju

S : setuju

KS : kurang setuju

TS : tidak setuju

STS : sangat tidak setuju

B. Setiap pertanyaan hanya dibutuhkan satu jawaban saja, kecuali ada keterangan lain.

C. Setelah mengisi kuesioner Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon segera mengembalikannya kepada peneliti.

### IDENTITAS RESPONDEN

NAMA : .....

JENIS KELAMIN : PRIA  WANITA

UMUR : .....TAHUN

PENDIDIKAN : .....

STATUS : PNS (Tetap)  Non PNS (Honorar)

## PERNYATAAN IKLIM ORGANISASI

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa tata tertip perlu dipertegas dalam bekerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat.					
2	Saya rasa komitmen dibutuhkan karena sistem kerja yang ditetapkan nampaknya kurang adanya inovasi (perubahan) di Provinsi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Sulawesi Barat					
3	Saya perlu adanya penghargaan bagi pegawai yang hasil kerjanya baik, agar mampu menjaga kerahasiaan pekerjaan dengan kompetensi yang saya miliki					
4	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja di Provinsi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Sulawesi Barat karena dukungan yang baik dari pimpinan dan teman kerja lainnya.					
5	Sistem kerja yang diterapkan nampaknya kurang otonom (penyerahan wewenang) di Provinsi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Sulawesi Barat, sehingga masih banyak pegawai yang kurang tanggap dan handal dalam menyelesaikan pekerjaannya					

## PERNYATAAN ETOS KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
6	Saya peduli terhadap situasi dan kondisi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat					
7	Saya menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Saya melimpahkan teman saya jika mendapat tugas dari pimpinan					
9	Saya selalu menunggu perintah atasan baru bekerja					
10	Saya selalu mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja yang sudah kuberikan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat					

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
11	Saya memiliki loyalitas yang tinggi pada setiap pekerjaan dan selalu hormat pada atasan (pimpinan)					
12	Saya selalu datang tepat waktu					
13	Saya sangat tunduk dan patuh kepada atasan					
14	Saya menjalankan perintah dari pimpinan dengan baik dan benar					
15	Saya mengenakan pakaian kerja/dinas dan rapi					
PERNYATAAN KINERJA PEGAWAI						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
16	Tujuan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat bisa dicapai secara optimal karena tugas dan pekerjaan saya selalu selesai dengan tepat waktu					
17	Tujuan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat bisa saya jalankan dengan baik karena pendidikan saya menunjang dalam bekerja					
18	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat belum membawa manfaat besar bagi kesejahteraan saya					
19	Tujuan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat sudah dirasakan oleh masyarakat dalam hal pelayanan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas baik di kantor maupun pekerjaan yang sifatnya lapangan					
20	Setelah sekian lama saya bekerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Barat, motivasi saya dalam bekerja mengalami penurunan					

No	INDIKATOR					Nilai	
	1	2	3	4	5	TOTAL	Rata-Rata
1	3	3	4	4	3	17	0,21
2	5	4	5	5	4	23	0,28
3	4	4	5	4	5	22	0,27
4	4	5	4	5	3	21	0,26
5	4	3	5	5	4	21	0,26
6	4	5	4	5	5	23	0,28
7	4	5	4	5	4	22	0,27
8	5	5	4	4	4	22	0,27
9	4	3	5	5	4	21	0,26
10	4	5	4	5	3	21	0,26
11	4	3	5	5	4	21	0,26
12	4	5	4	5	5	23	0,28
13	4	5	4	5	4	22	0,27
14	4	3	4	5	4	20	0,25
15	4	3	5	5	5	22	0,27
16	4	4	3	3	4	18	0,22
17	3	4	3	3	3	16	0,20
18	4	4	4	4	4	20	0,25
19	4	4	4	4	3	19	0,23
20	5	5	4	4	4	22	0,27
21	4	4	4	4	5	21	0,26
22	4	4	4	4	4	20	0,25
23	4	5	4	5	4	22	0,27
24	4	3	4	5	4	20	0,25
25	4	3	5	5	5	22	0,27
26	4	4	3	3	4	18	0,22
27	3	4	3	3	3	16	0,20
28	4	4	4	4	5	21	0,26
29	4	4	4	4	4	20	0,25
30	4	4	3	4	3	18	0,22
31	4	3	5	5	4	21	0,26
32	4	3	5	5	5	22	0,27
33	4	4	3	3	4	18	0,22
34	3	4	3	3	3	16	0,20
35	4	4	4	4	5	21	0,26
36	4	4	4	4	4	20	0,25
37	5	5	4	4	4	22	0,27
38	4	4	4	4	4	20	0,25
39	5	5	4	4	4	22	0,27
40	4	3	5	5	4	21	0,26

41	4	5	4	5	3	21	0,26
42	4	3	5	5	4	21	0,26
43	4	5	4	5	5	23	0,28
44	4	5	4	5	4	22	0,27
45	4	3	4	5	4	20	0,25
46	4	3	5	5	5	22	0,27
47	4	4	3	3	4	18	0,22
48	3	4	3	3	3	16	0,20
49	4	4	4	4	4	20	0,25
50	4	4	4	4	3	19	0,23
51	5	5	4	4	4	22	0,27
52	4	5	4	5	3	21	0,26
53	4	3	5	5	4	21	0,26
54	4	5	4	5	5	23	0,28
55	4	5	4	5	4	22	0,27
56	5	5	4	4	4	22	0,27
57	4	3	5	5	4	21	0,26
58	4	5	4	5	3	21	0,26
59	4	3	5	5	4	21	0,26
60	4	5	4	5	5	23	0,28
61	4	5	4	5	4	22	0,27
62	4	3	4	5	4	20	0,25
63	4	3	5	5	5	22	0,27
64	4	4	3	3	4	18	0,22
65	4	4	4	4	4	20	0,25
66	5	5	4	4	5	23	0,28
67	4	3	4	4	3	18	0,22
68	4	5	4	5	3	21	0,26
69	4	4	4	4	5	21	0,26
70	5	4	5	5	4	23	0,28
71	4	4	4	4	3	19	0,23
72	5	4	5	5	4	23	0,28
73	5	4	4	4	4	21	0,26
74	4	4	4	4	3	19	0,23
75	4	4	4	4	3	19	0,23
76	5	4	5	5	4	23	0,28
77	4	4	5	4	4	21	0,26
78	4	4	5	5	4	22	0,27
79	5	5	5	5	3	23	0,28
80	4	3	5	5	4	21	0,26
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>324</b>	<b>333</b>	<b>353</b>	<b>317</b>	<b>1655</b>	<b>20,68</b>

## LAMPIRAN

X<sub>2</sub> Etos Kerja

No	INDIKATOR					Nilai	
	1	2	3	4	5	TOTAL	Rata-Rata
1	4	3	5	5	5	22	0,27
2	4	4	3	3	4	18	0,22
3	3	4	3	3	3	16	0,20
4	4	4	4	4	5	21	0,26
5	4	4	4	4	4	20	0,25
6	5	5	4	4	4	22	0,27
7	4	4	4	4	4	20	0,25
8	5	5	4	4	4	22	0,27
9	4	5	4	5	4	22	0,27
10	5	5	4	4	4	22	0,27
11	4	3	5	5	4	21	0,26
12	4	5	4	5	3	21	0,26
13	4	5	4	5	4	22	0,27
14	4	3	5	5	4	21	0,26
15	4	5	4	5	3	21	0,26
16	4	3	5	5	4	21	0,26
17	4	5	4	5	5	23	0,28
18	4	5	4	5	4	22	0,27
19	4	4	4	4	3	19	0,23
20	5	5	4	4	4	22	0,27
21	4	4	4	4	5	21	0,26
22	4	4	4	4	4	20	0,25
23	4	3	5	5	4	21	0,26

24	4	5	4	5	3	21	0,26
25	4	3	5	5	4	21	0,26
26	4	5	4	5	5	23	0,28
27	4	5	4	5	4	22	0,27
28	5	5	4	4	4	22	0,27
29	4	3	5	5	4	21	0,26
30	4	5	4	5	3	21	0,26
31	4	3	5	5	4	21	0,26
32	4	5	4	5	5	23	0,28
33	4	5	4	5	4	22	0,27
34	4	3	4	5	4	20	0,25
35	4	3	5	5	5	22	0,27
36	4	4	3	3	4	18	0,22
37	3	4	4	4	3	18	0,22
38	4	4	4	4	4	20	0,25
39	4	4	4	4	3	19	0,23
40	5	5	4	4	4	22	0,27
41	4	4	4	4	5	21	0,26
42	4	4	4	4	4	20	0,25
43	4	5	4	5	4	22	0,27
44	4	3	4	5	4	20	0,25
45	4	3	5	5	5	22	0,27
46	4	4	3	3	4	18	0,22
47	3	4	4	4	3	18	0,22
48	4	4	4	4	5	21	0,26
49	4	3	5	5	4	21	0,26

50	4	4	4	4	4	20	0,25
51	3	3	4	4	3	17	0,21
52	5	4	5	5	4	23	0,28
53	4	4	5	4	5	22	0,27
54	4	4	4	4	4	20	0,25
55	4	4	5	4	5	22	0,27
56	4	4	4	4	3	19	0,23
57	4	3	5	5	5	22	0,27
58	4	5	4	5	5	23	0,28
59	4	5	4	5	4	22	0,27
60	5	5	4	4	4	22	0,27
61	4	3	5	5	4	21	0,26
62	4	5	4	5	3	21	0,26
63	4	3	5	5	4	21	0,26
64	4	5	4	5	5	23	0,28
65	4	5	4	5	4	22	0,27
66	4	3	4	5	4	20	0,25
67	4	3	5	5	5	22	0,27
68	4	4	3	3	4	18	0,22
69	3	4	3	3	3	16	0,20
70	4	4	4	4	4	20	0,25
71	4	4	4	4	3	19	0,23
72	5	5	4	4	4	22	0,27
73	4	4	4	4	5	21	0,26
74	4	4	4	4	4	20	0,25
75	4	5	4	5	4	22	0,27

76	3	3	4	4	3	17	0,21
77	5	4	5	5	4	23	0,28
78	4	4	5	4	5	22	0,27
79	4	4	4	4	4	20	0,25
80	5	5	4	4	4	22	0,27
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>328</b>	<b>334</b>	<b>353</b>	<b>323</b>	<b>1663</b>	<b>20,78</b>

## LAMPIRAN

X<sub>3</sub> Disiplin Kerja

No	INDIKATOR					Nilai	
	1	2	3	4	5	TOTAL	Rata-Rata
1	4	5	4	5	3	21	0,26
2	4	3	5	5	4	21	0,26
3	5	5	4	4	4	22	0,27
4	4	4	4	4	4	20	0,25
5	5	5	4	4	4	22	0,27
6	4	3	5	5	4	21	0,26
7	4	5	4	5	3	21	0,26
8	4	3	5	5	4	21	0,26
9	4	5	4	5	5	23	0,28
10	4	5	4	5	4	22	0,27
11	4	3	4	5	4	20	0,25
12	4	3	5	5	5	22	0,27
13	4	4	3	3	4	18	0,22
14	3	4	3	3	3	16	0,20
15	4	4	4	4	4	20	0,25

16	4	4	4	4	3	19	0,23
17	5	5	4	4	4	22	0,27
18	4	4	4	4	5	21	0,26
19	4	4	4	5	4	21	0,26
20	4	5	4	5	4	22	0,27
21	4	3	4	5	4	20	0,25
22	4	3	5	5	5	22	0,27
23	4	4	3	5	4	20	0,25
24	4	4	4	3	3	18	0,22
25	4	4	4	4	5	21	0,26
26	4	4	4	4	4	20	0,25
27	5	5	4	4	4	22	0,27
28	5	5	5	5	5	25	0,31
29	4	4	4	4	4	20	0,25
30	4	4	5	4	3	20	0,25
31	4	3	5	5	4	21	0,26
32	4	5	4	5	3	21	0,26
33	4	3	5	5	4	21	0,26
34	4	5	4	5	5	23	0,28
35	4	5	4	5	4	22	0,27
36	5	5	4	4	4	22	0,27
37	5	5	5	5	5	25	0,31
38	4	4	4	4	4	20	0,25
39	4	3	5	5	4	21	0,26
40	4	4	4	4	4	20	0,25
41	5	4	5	4	5	23	0,28

42	4	3	5	5	4	21	0,26
43	5	3	4	4	4	20	0,25
44	4	4	4	4	4	20	0,25
45	4	4	4	4	3	19	0,23
46	4	4	4	4	4	20	0,25
47	5	3	4	3	4	19	0,23
48	3	4	4	3	4	18	0,22
49	3	4	3	3	4	17	0,21
50	4	3	3	4	4	18	0,22
51	5	4	5	5	4	23	0,28
52	4	5	4	5	4	22	0,27
53	4	4	4	4	4	20	0,25
54	5	5	4	4	5	23	0,28
55	4	3	4	4	3	18	0,22
56	4	5	4	5	3	21	0,26
57	4	4	4	4	5	21	0,26
58	5	4	5	5	4	23	0,28
59	4	4	4	4	3	19	0,23
60	5	4	5	5	4	23	0,28
61	5	4	4	4	4	21	0,26
62	4	4	4	4	3	19	0,23
63	4	4	4	4	3	19	0,23
64	5	4	5	5	4	23	0,28
65	4	4	5	4	4	21	0,26
66	4	4	5	5	4	22	0,27
67	5	5	5	5	3	23	0,28

68	4	3	5	5	4	21	0,26
69	4	4	4	4	4	20	0,25
70	3	3	4	4	3	17	0,21
71	5	4	5	5	4	23	0,28
72	4	4	5	4	5	22	0,27
73	4	4	4	4	4	20	0,25
74	4	4	5	4	5	22	0,27
75	4	4	4	4	3	19	0,23
76	4	3	5	5	5	22	0,27
77	4	5	4	5	4	22	0,27
78	5	5	4	4	4	22	0,27
79	5	5	5	5	5	25	0,31
80	4	4	4	4	4	20	0,25
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>324</b>	<b>341</b>	<b>350</b>	<b>319</b>	<b>1670</b>	<b>20,87</b>

## LAMPIRAN

## Y Kinerja Pegawai

No	INDIKATOR					Nilai	
	1	2	3	4	5	TOTAL	Rata-Rata
1	4	5	4	5	3	21	0,26
2	4	3	5	5	4	21	0,26
3	4	5	4	5	5	23	0,28
4	4	5	4	5	4	22	0,27
5	5	5	4	4	4	22	0,27
6	4	3	5	5	4	21	0,26
7	4	5	4	5	3	21	0,26

8	4	3	5	5	4	21	0,26
9	4	5	4	5	5	23	0,28
10	4	5	4	5	4	22	0,27
11	4	3	4	5	4	20	0,25
12	4	3	5	5	5	22	0,27
13	4	4	3	3	4	18	0,22
14	3	4	3	3	3	16	0,20
15	4	4	4	4	4	20	0,25
16	4	4	4	4	3	19	0,23
17	5	5	4	4	4	22	0,27
18	4	4	4	4	5	21	0,26
19	4	4	4	4	4	20	0,25
20	4	5	4	5	4	22	0,27
21	4	3	4	5	4	20	0,25
22	4	3	5	5	5	22	0,27
23	4	4	3	3	4	18	0,22
24	3	4	3	3	3	16	0,20
25	4	4	4	4	5	21	0,26
26	4	4	4	4	4	20	0,25
27	5	5	4	4	4	22	0,27
28	5	5	5	5	5	25	0,31
29	4	4	4	4	4	20	0,25
30	4	4	3	4	3	18	0,22
31	4	3	5	5	4	21	0,26
32	4	3	5	5	5	22	0,27
33	4	4	3	3	4	18	0,22

34	3	4	3	3	3	16	0,20
35	4	4	4	4	5	21	0,26
36	4	4	4	4	4	20	0,25
37	5	5	4	4	4	22	0,27
38	4	4	4	4	4	20	0,25
39	5	5	4	4	4	22	0,27
40	4	3	5	5	4	21	0,26
41	4	5	4	5	3	21	0,26
42	4	3	5	5	4	21	0,26
43	4	5	4	5	5	23	0,28
44	4	5	4	5	4	22	0,27
45	4	3	4	5	4	20	0,25
46	4	3	5	5	5	22	0,27
47	4	4	3	3	4	18	0,22
48	3	4	3	3	3	16	0,20
49	4	4	4	4	4	20	0,25
50	4	4	4	4	3	19	0,23
51	5	5	4	4	4	22	0,27
52	4	5	4	5	3	21	0,26
53	4	3	5	5	4	21	0,26
54	4	5	4	5	5	23	0,28
55	4	5	4	5	4	22	0,27
56	5	5	4	4	4	22	0,27
57	4	3	5	5	4	21	0,26
58	4	5	4	5	3	21	0,26
59	4	3	5	5	4	21	0,26

60	4	5	4	5	5	23	0,28
61	4	5	4	5	4	22	0,27
62	4	3	4	5	4	20	0,25
63	4	3	5	5	5	22	0,27
64	4	4	3	3	4	18	0,22
65	4	4	4	4	4	20	0,25
66	5	5	4	4	5	23	0,28
67	4	3	4	4	3	18	0,22
68	4	5	4	5	3	21	0,26
69	4	4	4	4	5	21	0,26
70	5	4	5	5	4	23	0,28
71	4	4	4	4	3	19	0,23
72	5	4	5	5	4	23	0,28
73	5	4	4	4	4	21	0,26
74	4	4	4	4	3	19	0,23
75	4	4	4	4	3	19	0,23
76	5	4	5	5	4	23	0,28
77	4	4	5	4	4	21	0,26
78	4	4	5	5	4	22	0,27
79	5	5	5	5	3	23	0,28
80	4	3	5	5	4	21	0,26
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>327</b>	<b>332</b>	<b>353</b>	<b>318</b>	<b>1660</b>	<b>20,75</b>

**LAMPIRAN: HASIL ANALISIS SPSS**

```

FREQUENCIES VARIABLES=IklimOrganisasi EtosKerja DisiplinKerja
KinerjaPegawai
  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

**Frequencies****Notes**

Output Created	28-Apr-2016 17:52:40	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	80
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=IklimOrganisasi EtosKerja DisiplinKerja KinerjaPegawai   /STATISTICS=STDDEV MEAN   MEDIAN   /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,047
	Elapsed Time	00:00:00,076

[DataSet0]

**Statistics**

	IklimOrganisasi	EtosKerja	DisiplinKerja	KinerjaPegawai
N Valid	80	80	80	80
Missing	0	0	0	0
Mean	20,69	20,53	20,88	20,75
Median	21,00	21,00	21,00	21,00
Std. Deviation	1,832	1,728	1,782	1,832

## Frequency Table

### Iklm Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	4	5,0	5,0	5,0
	17	1	1,3	1,3	6,3
	18	7	8,8	8,8	15,0
	19	5	6,3	6,3	21,3
	20	11	13,8	13,8	35,0
	21	22	27,5	27,5	62,5
	22	19	23,8	23,8	86,3
	23	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### Etos Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	2	2,5	2,5	2,5
	17	2	2,5	2,5	5,0
	18	10	12,5	12,5	17,5
	19	6	7,5	7,5	25,0
	20	12	15,0	15,0	40,0
	21	20	25,0	25,0	65,0
	22	22	27,5	27,5	92,5
	23	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	1,3	1,3	1,3
17	2	2,5	2,5	3,8
18	5	6,3	6,3	10,0
19	7	8,8	8,8	18,8
20	17	21,3	21,3	40,0
21	18	22,5	22,5	62,5
22	17	21,3	21,3	83,8
23	10	12,5	12,5	96,3
25	3	3,8	3,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

### Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	4	5,0	5,0	5,0
18	7	8,8	8,8	13,8
19	5	6,3	6,3	20,0
20	12	15,0	15,0	35,0
21	22	27,5	27,5	62,5
22	19	23,8	23,8	86,3
23	10	12,5	12,5	98,8
25	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaPegawai
  /METHOD=ENTER IklimOrganisasi EtosKerja DisiplinKerja
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

```

## Regression

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja, EtosKerja, IklimOrganisasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 <sup>a</sup>	,524	,505	1,288	1,457

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, EtosKerja, IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,838	3	46,279	27,879	,000 <sup>a</sup>
	Residual	126,162	76	1,660		
	Total	265,000	79			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, EtosKerja, IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,894	3,155		-,600	,550
	IklmOrganisasi	,595	,082	,595	7,287	,000
	EtosKerja	,109	,086	,103	1,270	,208
	DisiplinKerja	,387	,082	,377	4,727	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	IklmOrganisasi	,939	1,065
	EtosKerja	,946	1,057
	DisiplinKerja	,985	1,015

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	IklmOrganisasi
1	1	3,983	1,000	,00	,00
	2	,009	20,892	,00	,31
	3	,006	25,097	,00	,32
	4	,002	50,665	1,00	,37

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions	
		EtosKerja	DisiplinKerja
1	1	,00	,00
	2	,41	,03
	3	,06	,74
	4	,53	,23

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

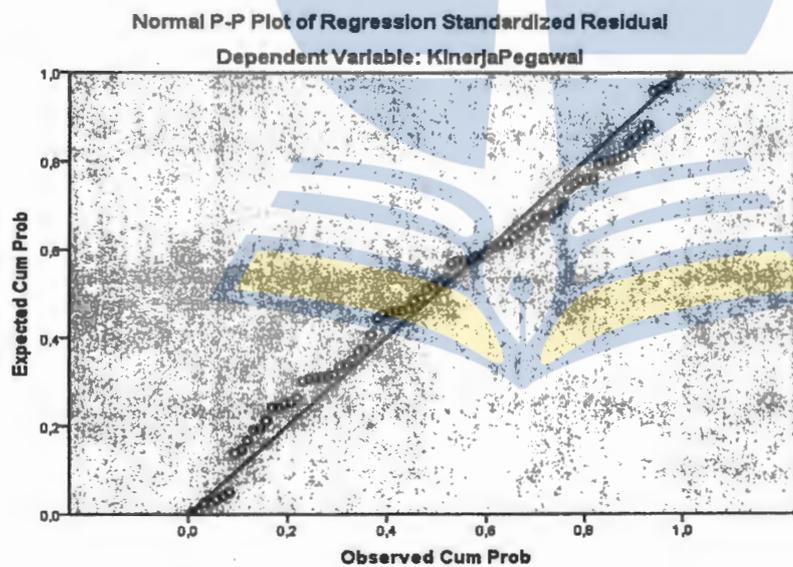
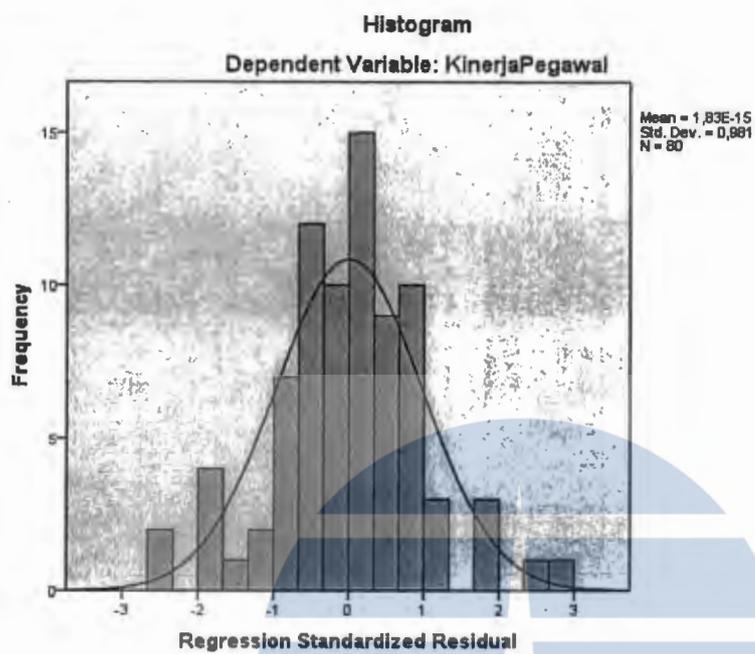
Residuals Statistics<sup>a</sup>

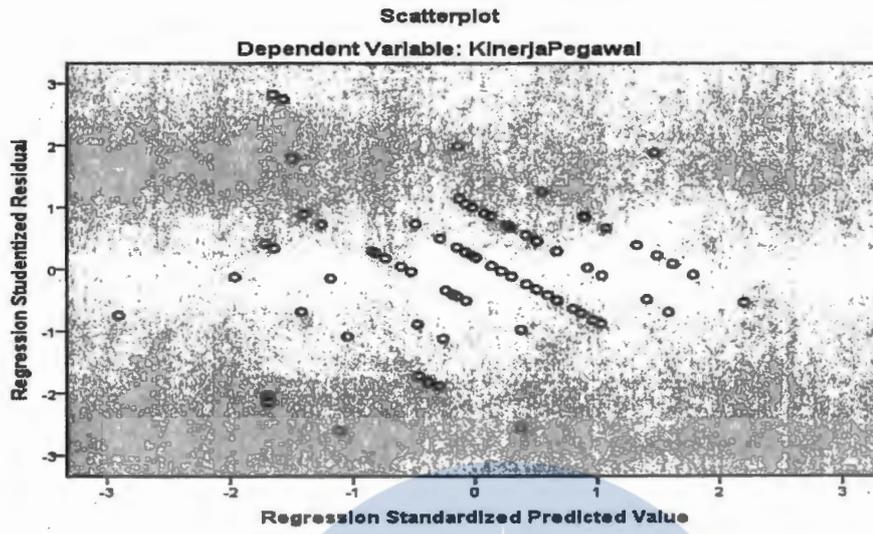
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,90	23,67	20,75	1,326	80
Std. Predicted Value	-2,905	2,200	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,151	,540	,276	,083	80
Adjusted Predicted Value	17,02	23,74	20,75	1,326	80
Residual	-3,279	3,442	,000	1,264	80
Std. Residual	-2,545	2,671	,000	,981	80
Stud. Residual	-2,606	2,828	,001	1,021	80
Deleted Residual	-3,438	3,856	,002	1,370	80
Stud. Deleted Residual	-2,713	2,969	,001	1,043	80
Mahal. Distance	,105	12,895	2,963	2,457	80
Cook's Distance	,000	,250	,022	,051	80
Centered Leverage Value	,001	,163	,037	,031	80

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



## Charts

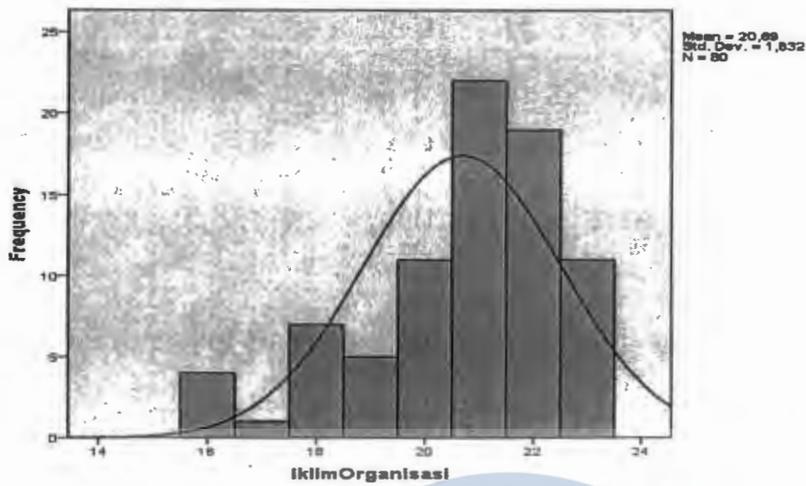




**Graph**

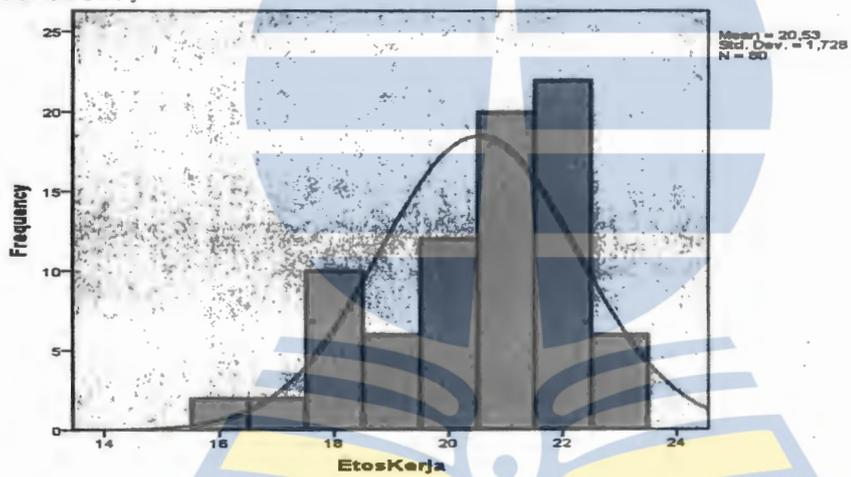
[DataSet0]





GRAPH  
/HISTOGRAM(NORMAL)=EtosKerja.

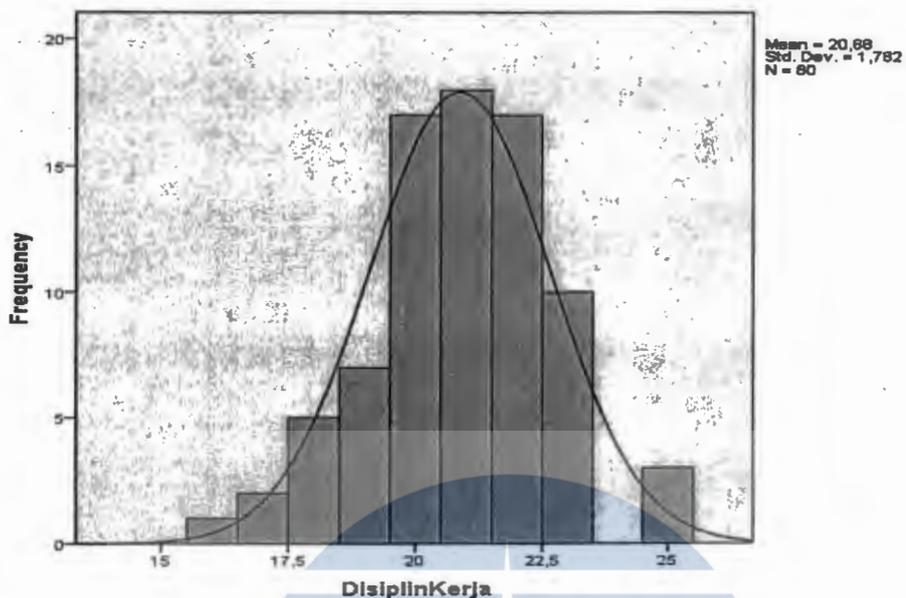
[DataSet0]



GRAPH HISTOGRAM(NORMAL)=DisiplinKerja.

**Graph**

[DataSet0]



GRAPH HISTOGRAM (NORMAL) = KinerjaPegawai

**Graph**  
[DataSet0]

