

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN KETENAGAKERJAAN KOTA GUNUNGSITOLI

by Daeli Juliato

Submission date: 01-Nov-2023 08:34AM (UTC-0400)

Submission ID: 2214110302

File name: SKRIPSI_JULIATO_DAEI.doc (429.5K)

Word count: 9851

Character count: 65722

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN KETENAGAKERJAAN
KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh

**JULIATO DAELI
NIM. 2319265**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

8 BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama, yang merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan bersama. Unit-unit organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi satu sama lain. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan.

Faktor paling penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak kehidupan organisasi dalam mengatur dan menjalankan sarana dan prasarannya.

Salah satu tolok ukur sebuah organisasi yang baik dapat dilihat dari seberapa besar tingkat kehadiran dari para pegawai. Dengan adanya tingkat kehadiran yang tinggi maka organisasi dapat menjamin semua tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Akan tetapi bila pegawai tidak disiplin waktu maka hampir dapat dikatakan bahwa pekerjaan akan terganggu dan terlambat dalam menyelesaikannya.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kinerja pegawai lebih baik dari sebelumnya, kantor atau instansi tempat bekerja harus mematuhi disiplin kerja yang berarti manajemen harus memastikan bahwa pegawai bertindak dengan cara yang teratur. Disiplin merupakan keadaan di mana pegawai didorong untuk melakukan dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan disebut disiplin.

Disiplin yang baik tercermin dari betapa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah tanda disiplin yang baik. "Maka peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada". Sinambela (2019:332).

Disiplin sangat penting bagi individu yang bersangkutan maupun instansi karena sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan di kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap aturan dan budaya organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari 2017 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat dan Bidang Perindustrian di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Firmansyah, I., Rijanto, R., & Pitri, T. (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi akan mampu membentuk kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan timbal balik. Budaya organisasi membentuk disiplin kerja melalui norma-norma yang ditetapkan, keteladanan, penguatan, komunikasi, dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja, pada gilirannya, mempengaruhi dan memperkuat budaya organisasi dengan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan produktivitas.

Budaya organisasi merupakan pedoman mengenai bagaimana seharusnya setiap kegiatan dilakukan dalam sebuah organisasi. Menurut Saiful (2018:34) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah filosofi

dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Banyak diantara para pemilik perusahaan atau penanggung jawab tertinggi dari organisasi kurang memahami arti penting dari budaya organisasi bahkan terkadang masih banyak yang belum mengetahui apa yang dimaksud dengan budaya organisasi. Menurut Hari (2019:4) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Biasanya suatu organisasi atau perusahaan dari awal didirikan, berjalan secara alami sehingga segala hal yang terjadi dalam organisasi hanya berdasarkan atas kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang saja.

Budaya dalam organisasi atau perusahaan hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang penggantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah.

Pola keseharian dari perusahaan dan organisasi yang berubah-ubah ini terkadang membuat karyawan menjadi tidak sigap, salah berperilaku bahkan bertolak belakang dengan budaya yang ingin dijalankan oleh perusahaan atau organisasi. Budaya, tata aturan, kebiasaan bahkan cara berperilaku inilah yang terkadang menjadi masalah dikemudian hari karena tidak terbakukan dalam sebuah tata aturan yang jelas dan terstruktur dengan baik.

Secara sederhana budaya organisasi adalah sebuah pola atau asumsi dasar atau keyakinan yang dianut oleh organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan dan diwariskan guna untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Edy (2019:1-2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*),

atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riska Pratiwi pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar.

Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli merupakan instansi pemerintah yang berada dibawah naungan Pemerintah Daerah Kota Gunungsitoli yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 6 Tahun 2021 dalam rangka untuk mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good goverment*).

Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli menjadi salah satu faktor penggerak perekonomian terutama pada sektor perdagangan dan tenaga kerja. Pada sektor perdagangan, instansi ini memiliki tugas untuk mengawasi serta melaksanakan penataan pasar yang berada di wilayah Kota Gunungsitoli, pada sektor tenaga kerja instansi ini memiliki tugas dalam hal mempersiapkan tenaga kerja yang mandiri dan produktif melalui kegiatan pelatihan pendidikan dan produktivitas tenaga kerja yang ada pada bidang tenaga kerja.

Sehubungan dengan uraian di atas, kegiatan yang ada di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli tidak akan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik tanpa adanya peranan dari sumber daya manusianya dalam hal ini para pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

Salah satu faktor pendorong agar apa yang menjadi tujuan dari Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli dapat terlaksana dengan baik yaitu melalui disiplin kerja para pegawainya. Disiplin kerja pegawai juga dipengaruhi karena adanya budaya organisasi yang dimana menjadi salah satu tolok ukur dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Sesuai pengamatan awal peneliti, permasalahan yang ada di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli tertuju pada disiplin kerja para pegawai yang masih belum menaati peraturan yang telah ditetapkan, ini diakibatkan karena masih belum terlaksananya budaya organisasi dengan baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul : **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang terdapat dalam penelitian ini yakni disiplin kerja pegawai yang belum berjalan dengan baik dan mengikuti aturan kantor mulai dari ketepatan kehadiran.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan peneliti dalam pembuatan penelitian ini agar mencapai hasil penelitian yang akurat, maka peneliti hanya membahas pada hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah **“Apakah Budaya Organisasi Ada Hubungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli?”**

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah di atas, penulis melakukan penelitian yang bertujuan **“Untuk Mengetahui Apakah Budaya Organisasi Ada Hubungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli”**

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para pembaca dalam kajian hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang budaya organisasi, khususnya budaya organisasi di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

1.6.2 Manfaat praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya berkaitan dengan hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan khususnya pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

1.7 ⁸ **Sistematika Penulisan**

Agar penulisan Proposal Penelitian ini mudah untuk dipahami, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan tentang beberapa teori yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, budaya organisasi serta teori-teori pendukung lainnya yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

¹⁰ **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta lokasi dan jadwal penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya, kantor atau instansi tempat bekerja harus mematuhi disiplin kerja yang berarti manajemen harus memastikan bahwa pegawai bertindak dengan cara yang teratur. Disiplin merupakan keadaan dimana pegawai didorong untuk melakukan dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Betapa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah tanda disiplin yang baik. Menurut Sinambela (2019:332) Peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada.

Disiplin sangat penting bagi individu yang bersangkutan maupun instansi karena sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan di kantor. Disiplin adalah kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap aturan dan peraturan kantor.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019:86). Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) berpendapat bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards" artinya Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk memperkuat standar organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik (Nadeak, 2020:181).

Menurut Dewi dan Harjoto (2019:93) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) mengatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa Inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) Disiplin kerja adalah kegunaan operatif manajemen SDM yang penting bagi prestasi kerja karyawan, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.1.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut pandangan Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan, seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah organisasi atau instansi adalah hal yang tidak mudah serta perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Menurut Agustini (2019:94), mengemukakan bahwa di dalam sebuah instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :

4 1. Disiplin Preventif

Merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- a. Pegawai di instansi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogianya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi

2. Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogianya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Merupakan disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang

lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.4 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi para pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut.

Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai.

Menurut ¹¹Agustini (2019:104), mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

1. *Melanggar Peraturan Kantor*, seperti mencuri, ketidakhadiran, keterlambatan, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki serta menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.
2. *Melanggar Etika Bekerja*, seperti mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.
3. *Merugikan Kantor*, seperti memberikan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur dan merusak peralatan.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang telah diterapkan, maka tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor atau instansi supaya mengkodisikan para pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Afandi (2016:10) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, sebagai berikut :

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Sistem Penghargaan
3. Faktor Kemampuan
4. Faktor Balas Jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan Melekat
7. Faktor Sanksi Hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor Hubungan Kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

13

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019), menyatakan bahwa ada 5 (lima) indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Helms (dalam Kaswan, 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi. Sementara itu Schein (dalam Munandar, 2014) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah penyesuaian diri dengan lingkungan internal dan juga eksternal. Menurut Stephen Robbins (dalam Saputra, 2018) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Rivai dan Mulyadi (dalam Mulyadi, 2018) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Saputra, 2018) bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan timbul dalam organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang dapat memberikan makna bagi anggota sebuah instansi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku didalam organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Munandar (dalam Mulyadi, 2018), budaya organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Pengaruh eksternal yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam, dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat.

2. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional
Keyakinan- keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kebebasan individu, kesopanan santunan dan kebersihan.
3. Unsur-unsur khas dari organisasi
Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan solusi penyelesaian. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah : pengaruh dari eksternal yang luas, nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional, dan unsur khas dari suatu organisasi tersebut.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (dalam Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Soetopo (2010) : “fungsi budaya organisasi bergelayut dengan fungsi eksternal dan internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia.

Sedangkan fungsi budaya juga dikemukakan oleh Chatab (dalam Kurniawati, 2013) yaitu :

1. Identitas, merupakan ciri atau karakter organisasi.
2. Sosial cohesion atau pengikat / pemersatu seperti bahasa sunda yang bergaul dengan orang sunda, dan memiliki hobi yang sama.
3. Sources, berupa inspirasi.
4. Sumber penggerak dan pola perilaku.
5. Kemampuan meningkatkan nilai tambah, seperti adanya aqua sebagai teknologi baru.
6. Pengganti formalisasi, seperti olahraga rutin jum'at yang tidak dipaksa.
7. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan seperti adanya rumah susun.
8. Orientasinya seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (tertulis menjadi penting) dan konteks rendah (karena diikuti tertulis) dengan sub konteks tinggi (perintah lisan).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah : sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas. Budaya organisasi juga berfungsi melatih para anggotanya untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan organisasinya.

2.2.4 Ciri - Ciri Budaya Organisasi

Victor Tan (dalam Wibowo,2016) mengemukakan adanya sepuluh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. *Individual initiative* (inisiatif individual)

Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)
Suatu keadaan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. *Direction* (arah)
Kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
4. *Integration* (integrasi)
Suatu tingkatan dimana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
5. *Management support* (dukungan manajemen)
Manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan kepada bawahannya.
6. *Control* (pengawasan)
Jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.
7. *Identity* (identitas)
Suatu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu.
8. *Reward system* (sistem penghargaan)
Dimana alokasi reeward (kenaikan gaji atau gaji upah) didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritisme.
9. *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik)
Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka.
10. *Communication pattern* (pola komunikasi)
Suatu tingkatan dimana komunikasi dibatasi pada hierarki formal dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Saputra, 2018) menyebutkan terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil.
4. Berorientasi kepada manusia, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil-hasil pada orang dalam model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi.
5. Berorientasi kepada kelompok, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu.
6. Aggressiveness, yakni sejauh mana anggota organisasi berperilaku agresif dan kompetitif dibanding dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas, yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

Dari beberapa pendapat para ahli, disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor seperti derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil-hasil pada orang dalam model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

2.2.5 Aspek - Aspek Budaya Organisasi

Denison (dalam Sarah, 2010) berpendapat bahwa ada 4 aspek budaya organisasi yaitu :

1. *Involvement* (keterlibatan) : menunjukkan tingkat dimana karyawan ikut terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan dan memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Perasaan memiliki yang tertanam dalam diri karyawan ini akan membuat karyawan berkontribusi aktif bagi kemajuan organisasi dan proses mencapai tujuan organisasi.
2. *Consistency* (konsistensi) : menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, metode penyelesaian bisnis yang berbeda, kecenderungan promosi dari dalam organisasi, dan seperangkat hal-hal yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.
3. *Adaptability* (adaptabilitas) : kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal pada organisasi.
4. *Mission*(misi) : menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi dan teguh terhadap apa yang di anggap penting oleh organisasi.

¹ Miller (dalam Susantyo, 2010) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa aspek yaitu :

1. **Aspek Tujuan**
Seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
2. **Aspek Konsensus**
Seberapa jauh organisasi memberi kesempatan kepada anggota untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
3. **Aspek Keunggulan**
Seberapa besar kemampuan organisasi menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih dari yang pernah dilakukan.
4. **Aspek Kesatuan**

Sikap organisasi terhadap anggotanya, dengan tidak memihak pada kelompok tertentu dalam organisasi.

5. **Aspek Prestasi**

Sikap organisasi terhadap hasil yang dicapai oleh anggotanya.

6. **Aspek Empirik**

Sejauh mana organisasi menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.

7. **Aspek Keakraban**

Situasi pergaulan sosial dalam organisasi yang terjadi antara anggota organisasi, berbagi rasa, percaya, dan penerimaan.

8. **Aspek Integritas**

Kesungguhan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang melibatkan kepercayaan terhadap organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi meliputi beberapa aspek yaitu : keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, misi, aspek tujuan, aspek konsensus, aspek keunggulan, kesatuan, prestasi, empirik, keakraban, dan integritas.

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk. (dalam Agustina, 2019) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

1. **Kesadaran Diri**

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. **Keagresifan**

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.3 Kerangka Berpikir

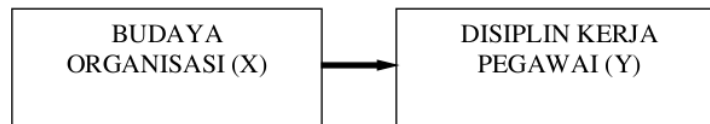
Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

Penelitian tentang budaya organisasi pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli ini akan dianalisis berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Edison, dkk. (dalam Agustina, 2019) yaitu : (1) kesadaran diri (2) keagresifan (3) kepribadian (4) performa (5) orientasi tim.

Sedangkan penelitian mengenai disiplin kerja di kantor dinas perdagangan dan ketenagakerjaan kota gunungsitoli akan di analisis berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Rivai dalam Alfiah (2019) yaitu : (1) kehadiran (2) ketaatan pada peraturan kerja (3) ketaatan pada standar kerja (4) tingkat kewaspadaan tinggi pegawai (5) etika. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi kantor dinas perdagangan dan ketenagakerjaan kota gunungsitoli agar budaya organisasi

dan disiplin kerja pegawai pada dinas perdagangan dan ketenagakerjaan kota gunungsitoli bisa lebih meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Menurut Sugiyono Mustafa *et al* (2020:37) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan masih perlu diuji kebenarannya.

Ha : Ada Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

Ho : Tidak Ada Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimana dalam penelitian ini akan menganalisis data empiris secara detail, rinci, dan tuntas tentang hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai berdasarkan fakta lapangan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau faktor yang diamati, diukur atau dimanipulasi dalam sebuah penelitian. Variabel penelitian juga merupakan unsur penting dalam proses penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi serta menganalisis hubungan antara fenomena yang diteliti. Berikut yang menjadi variabel dalam penelitian ini, yakni :

1. Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi
Definisi : Menurut Sutrisno (Indrasari, 2017:20), Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya.

Indikator : Menurut Edison, dkk (dalam Agustina, 2019), menyatakan indikator dari budaya organisasi terdiri atas 5 (lima) yakni :

- a. Kesadaran diri
- b. Keagresifan
- c. Kepribadian
- d. Performa
- e. Orientasi tim

2. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

Definisi : Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87), Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Indikator : Menurut Rivai dalam Alfiah (2019), menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator disiplin kerja yakni :

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
- e. Etika bekerja

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tenaga honorer di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli sebanyak 39 orang.

3.3.2 Sampel

¹⁶ Menurut Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018:84), Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. ¹⁶ Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*).

Menurut Sugiyono (2018:85), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan *sensus*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan dari populasi sebanyak 39 orang.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, tes, observasi, atau pengukuran fisik dan psikologi lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden atau subjek penelitian. Menurut

Sugiyono (2019), instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu validitas, reabilitas, objektivitas, dan responsivitas. Validitas berkaitan dengan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Reliabilitas berkaitan dengan keandalan instrumen, yaitu seberapa konsisten hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Objektivitas berkaitan dengan kebebasan instrumen dari pengaruh peneliti atau subjek penelitian. Responsivitas berkaitan dengan kemampuan instrumen untuk mendeteksi perubahan yang terjadi pada subjek penelitian.

Dari pendapat yang dikemukakan di atas, dilihat dari jenis penelitian dan variabelnya maka peneliti akan menggunakan jenis instrumen angket/kuesioner.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses pengumpulan informasi atau fakta-fakta yang relevan dengan suatu topik atau masalah tertentu. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang sebuah fenomena atau situasi yang sedang diteliti.

Salah satu langkah strategis terpenting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Jika peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data yang diperlukan, maka peneliti tidak akan dapat mengumpulkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (Abdussamad, 2021, p.142).

Metode pengumpulan data dapat bervariasi, tergantung pada jenis data yang digunakan dan sumber data yang tersedia. Beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan analisis dokumen. Setelah data terkumpul, peneliti dapat menganalisis dan menginterpretasikan data untuk mengambil kesimpulan atau membuat rekomendasi.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan :

1. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (Observasi) dapat memberikan data yang objektif dan akurat karena dilakukan secara langsung pada objek penelitian. Namun, perlu diperhatikan bahwa terkadang pengamatan dapat terpengaruh oleh bias peneliti.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner dapat memberikan data yang luas dan mudah diolah karena dapat diberikan kepada banyak responden sekaligus. Namun, perlu diperhatikan bahwa data yang diperoleh dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kejujuran responden, pemahaman terhadap pertanyaan dan kebiasaan untuk memberikan respons yang sama.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisis data secara kuantitatif. Menurut Arikunto (2018,p,309) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat melakukan penelitian dan dapat diukur secara sistematis. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan penelitian dapat diambil sesuai dengan fenomena-fenomena yang ditemukan pada objek penelitian berdasarkan data-data kuantitatif yang diperoleh. Dalam membuktikan hubungan kedua variabel maka penulis akan melakukan teknik analisa data, yakni :

3.6.1 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan langkah penting dalam memastikan kesesuaian angket dengan petunjuk serta mencegah terjadinya masalah yang tidak diinginkan dalam pengolahan angket. Setelah melalui verifikasi, angket yang memenuhi syarat dapat diproses.

3.6.2 Pengolahan Angket

Angket yang akan dibagikan kepada responden terdiri dari 5 alternatif pilihan jawaban, dengan menggunakan metode skala *likert* dengan teknik pembobotan sebagai berikut :

- | | | | |
|------------------------|-------------|---|---|
| 1) Sangat Setuju | diberi skor | = | 5 |
| 2) Setuju | diberi skor | = | 4 |
| 3) Netral | diberi skor | = | 3 |
| 4) Tidak Setuju | diberi skor | = | 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | diberi skor | = | 1 |

3.6.3 Uji Validitas Data

Menurut Arikunto (2018:213) uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat keabsahan suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini alat ukur validitas data yang digunakan yaitu melalui bantuan program SPSS versi 22.0

3.6.4 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Adapun dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas alat ukur pada skala likert menggunakan bantuan computer program SPSS versi 22.0 for windows. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai 1. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1, berarti semakin tinggi realibilitasnya. Sebaliknya semakin rendah nilai koefisien reabilitas mendekati angka 0, berarti semakin rendah pula reliabilitas (Azwar, 2019).

3.6.5 Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)

Sebelum menganalisis data penelitian, penting untuk dilakukan pengujian prasyarat terlebih dahulu. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memenuhi kriteria yang dapat dikatakan layak untuk dilakukan analisis korelasional atau analisis regresi. Dalam penelitian ini, diperlukan estimasi model regresi linier yang kemudian diikuti dengan uji prasyarat analisis yaitu uji asumsi klasik.

Pengujian persyaratan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengecek apakah varians data berbeda-beda

3.6.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu (variabel independen dan dependen) memiliki distribusi normal atau tidak. Kaedah pengujian uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov Tes. Jika nilai tes statistik lebih besar dari taraf signifikansi α 0,05, maka dikatakan model regresi berdistribusi normal sebaliknya jika nilai tes statistik lebih kecil dari taraf signifikansi α 0,05 maka dikatakan model regresi tidak berdistribusi normal.

Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui (Ghozali, 2018:161-167).

3.6.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda

maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

H0 : $\beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas}

H1 : $\beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas}

Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

21

3.6.6 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini yaitu korelasi *Product Moment*, sebagai berikut (Arikunto, 2018:213) :

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

Kemudian dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown* untuk menyatakan hasil korelasi dinyatakan reliabel. Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi, menurut Siregar (2017:251) dijabarkan sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = tingkat hubungan sangat lemah

0,20 - 0,399 = tingkat hubungan lemah

0,40 - 0,599 = tingkat hubungan cukup

0,60 - 0,799 = tingkat hubungan kuat

0,80 - 1,00 = tingkat hubungan sangat kuat

3.6.7 Pengujian Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < \text{Koefisien Determinan} < 1$. Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Menurut Ghazali (2013:83) Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

3.6.8 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam satu fenomena yang kompleks.

3.6.9 Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diungkapkan, maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang sesuai terkait hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t). adapun penjelasan dari pengujian secara parsial, sebagai berikut :

10

3.6.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang diuji pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:99).

Kriteria pengambilan keputusan hasil t- hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, yang bertempat di Jl. Wr. Supratman No. 09 Kelurahan Pasar Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Berikut jadwal panduan yang telah disusun oleh peneliti, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Jadwal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|-----------|---|---|--|
| | April 2023 | | | | Mei 2023 | | | | Juni 2023 | | | | Juli 2023 | | | | Agustus 2023 | | | | Sept 2023 | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | |
| Kegiatan Proposal Skripsi | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Konsultasi kepada Dosen Pembimbing | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Persiapan Seminar | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Persiapan Penelitian | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Penulisan Naskah Skripsi | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden penelitian pada pegawai di Dinas Perdagangan Kota Gunungsitoli sebanyak 39 responden, untuk menunjang penelitian dibutuhkan pula pengelompokan data berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Setelah selesai disebar kuesioner maka dapat ditarik gambaran mengenai data pengelompokan responden.

4.1.1 Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 29 | 74.4 | 74.4 | 74.4 |
| | Perempuan | 10 | 25.6 | 25.6 | 100.0 |
| | Total | 39 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada tabel 4.1. di atas dari 39 orang responden yang menjadi objek penelitian, laki-laki berjumlah 29 orang atau 74,4% dan perempuan sebanyak 9 orang atau 25,6% dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di Dinas Perdagangan Kota Gunungsitoli adalah laki-laki.

4.1.2 Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh hasil karakteristik berdasarkan usia pada 39 responden seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2.Data Responden Berdasarkan Usia

| Usia | | | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 22-35 Tahun | 14 | 35.9 | 35.9 | 35.9 |
| | 36-53 Tahun | 25 | 64.1 | 64.1 | 100.0 |
| | Total | 39 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: hasil olahan data 2023

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 39 responden dengan usia 22 sampai 35 tahun sebanyak 14 orang atau 35,9%, responden yang usia 36 sampai 53 sebanyak 25 orang atau 64,1%. Dari data yang telah diperoleh usia yang paling banyak adalah usia 36 sampai 53 tahun sebanyak 18 orang atau 64,1%.

4.1.3 Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh hasil karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan pada 39 responden seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3.Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 6 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| | D3 | 8 | 20.5 | 20.5 | 35.9 |
| | S1 | 19 | 48.7 | 48.7 | 84.6 |
| | S2 | 6 | 15.4 | 15.4 | 100.0 |
| | Total | 39 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: hasil olahan data 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dari 39 responden yang menjadi objek penelitian yaitu jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 6 orang atau 20%, D3 sebanyak 5 orang atau 15,4%, S1 sebanyak 19 orang atau 48,7%, S2 sebanyak 6 orang atau 15,4%, dan dapat diambil kesimpulan Dinas Perdagangan Kota Gunungsitoli S1.

4.1.4 Uji Validitas

Menurut Sugiono (2018:198), menjelaskan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data. Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur dan uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 39 responden. Pengambilan keputusan valid tidaknya suatu pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka dikatakan valid. Sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka tidak valid, jika dari degree of freedom ($df = n - 2$) ($39 - 2 = 37$). R tabel dalam penelitian ini sebesar 0.316.

Tabel 4.4
Uji validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1 | 92.05 | 425.103 | .671 | .958 |
| X2 | 91.74 | 444.617 | .432 | .960 |
| X3 | 91.51 | 439.572 | .485 | .959 |
| X4 | 92.05 | 427.576 | .664 | .958 |
| X5 | 91.13 | 437.220 | .801 | .957 |
| X6 | 91.21 | 432.957 | .757 | .957 |
| X7 | 91.44 | 418.042 | .861 | .955 |
| X8 | 91.36 | 419.499 | .838 | .956 |
| X9 | 91.67 | 412.807 | .818 | .956 |
| X10 | 91.15 | 436.028 | .727 | .957 |
| X11 | 91.23 | 433.656 | .766 | .957 |
| X12 | 91.26 | 424.933 | .844 | .956 |
| X13 | 91.08 | 434.126 | .819 | .956 |
| X14 | 91.18 | 434.256 | .819 | .956 |
| X15 | 91.51 | 415.783 | .801 | .956 |
| X16 | 91.26 | 422.617 | .805 | .956 |

| | | | | |
|-----|-------|---------|------|------|
| X17 | 91.00 | 438.842 | .873 | .956 |
| X18 | 91.10 | 427.094 | .865 | .956 |
| X19 | 91.46 | 444.360 | .573 | .958 |
| X20 | 91.77 | 427.130 | .683 | .957 |
| X21 | 91.54 | 455.150 | .386 | .960 |
| X22 | 92.05 | 443.892 | .481 | .959 |
| X23 | 92.00 | 440.632 | .486 | .959 |
| X24 | 92.51 | 432.046 | .633 | .958 |
| X25 | 91.74 | 455.511 | .351 | .960 |

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2023

Tabel 4.5 Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 100.03 | 374.394 | .418 | .958 |
| Y2 | 99.72 | 379.892 | .400 | .958 |
| Y3 | 99.54 | 390.202 | .432 | .960 |
| Y4 | 99.97 | 374.447 | .426 | .958 |
| Y5 | 99.05 | 378.682 | .586 | .955 |
| Y6 | 98.82 | 373.151 | .764 | .954 |
| Y7 | 99.18 | 357.204 | .870 | .952 |
| Y8 | 99.10 | 358.042 | .851 | .952 |
| Y9 | 99.36 | 351.341 | .840 | .953 |
| Y10 | 99.00 | 374.895 | .684 | .955 |
| Y11 | 99.00 | 367.632 | .796 | .953 |
| Y12 | 99.03 | 369.078 | .828 | .953 |
| Y13 | 98.85 | 371.555 | .840 | .953 |
| Y14 | 98.95 | 372.682 | .762 | .954 |
| Y15 | 99.21 | 362.378 | .725 | .954 |
| Y16 | 99.00 | 367.053 | .755 | .954 |
| Y17 | 98.72 | 379.524 | .847 | .954 |
| Y18 | 98.85 | 368.239 | .881 | .953 |
| Y19 | 99.00 | 371.632 | .753 | .954 |
| Y20 | 99.18 | 367.835 | .705 | .954 |
| Y21 | 99.03 | 379.657 | .616 | .955 |
| Y22 | 99.21 | 365.904 | .726 | .954 |
| Y23 | 99.13 | 364.536 | .741 | .954 |
| Y24 | 99.54 | 355.202 | .772 | .954 |

| | | | | |
|-----|-------|---------|------|------|
| Y25 | 98.95 | 379.682 | .682 | .955 |
|-----|-------|---------|------|------|

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2023

Menurut Sugiyono, 2018:267 Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows dengan kriteria berikut :

4.1.1.1 Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

4.1.1.2 Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

4.1.1.3 Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Dari hasil uji Validitas diatas didapatkan Bahwa semua Item di nyatakan Valid, Karena r hitung $>$ r tabel.

4.1.5 Uji Realibilitas

Sesudah selesai uji validitas di atas dan data dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan yaitu melakukan uji reabilitas. Alat ukur yang reliabel pasti terdiri dari item-item alat ukur yang valid. Sehingga, setiap reliabel pasti valid, namun setiap yang valid belum tentu reliabel. Ada beberapa rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu rumus *Alpha Cronbach* dan uji reabilitas ini menggunakan bantuan SPSS for Windows Versi 25.0. Menurut Arikunto (2016:45), menjelaskan tentang dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas sebagai berikut

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel X Budaya Organisasi

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 39 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |

| | | | |
|---|-------|----|-------|
| | Total | 39 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .959 | 25 |

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2023

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y Disiplin Kerja

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 39 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 39 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .956 | 25 |

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan uji reabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* budaya organisasi lebih besar dari pada r tabel yaitu $0.959 > 0.316$ dan disiplin kerja lebih besar dari r tabel yaitu $0.959 > 0.316$ Artinya reliabel.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 4.8

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 39 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 19.99648248 |

| | | |
|--|----------|-------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute | .226 |
| | Positive | .145 |
| | Negative | -.226 |
| Test Statistic | | .226 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .198 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 *Kolmogrof Smirnov* menunjukkan hasil signifikan $0.198 > 0.05$ yang dapat diartikan bahwa menunjukkan nilai signifikan berdistribusi normal.

4.1.7 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini yaitu korelasi *Product Moment*, sebagai berikut (Arikunto, 2018:213)

Tabel 4.9 Uji Koefisien Korelasi

| Correlations | | | |
|-------------------|---------------------|-------------------|----------------|
| | | Budaya Organisasi | Disiplin Kerja |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .052 |
| | Sig. (2-tailed) | | .752 |
| | N | 39 | 39 |
| Disiplin Kerja Y | Pearson Correlation | .052 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .752 | |
| | N | 39 | 39 |

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2023

Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau ($0,752 > 0,05$) artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja.

4.1.8 Pengujian Regresi Linear Sederhana

4.1.8.1 Uji Hipotesis (Uji T)

Dari analisis regresi linear dengan *spss for windows 25.0* diperoleh *output* hasil persamaan regresi *coefficient* berikut:

Tabel 4.10 Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | .714 | .205 | | 3.487 | .002 |
| Budaya Organisasi | .643 | .128 | .694 | 5.014 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari nilai koefisien dari persamaan regresi dalam penelitian ini, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+BX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai diprediksikan)

X = Variabel Independen

Dari tabel *output* hasil persamaan regresi *coefficient* didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y=0.714 + 0.643x$$

Perubahan di atas di atas penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Dari koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas, diketahui konstan sebesar 0.714 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi bernilai nol atau tetap maka akan lebih meningkat disiplin Kerja sebesar 0.714. Variabel Budaya Organisasi 0.714 memperlihatkan apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkat Disiplin Kerja 0.643 atau sebesar 64.3%.

Selain menggambarkan persamaan regresi, *output* ini juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dengan disiplin kerja. Dimana dari *output* di atas dapat diketahui nilai t hitung = 5.014 dengan nilai signifikan 0.000 <0.05, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti ada pengaruh Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja di Dinas Perdagangan Kota Gunungsitoli.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian SPSS didapatkan Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau ($0,752 > 0,05$) artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sejalan atau menguatkan teori yang dikemukakan oleh Rifaldi (2018) yang dalam penelitian menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Didukung pula oleh pendapat Timpa Dale A. dan Muchdarsyah Sinungan yang menyatakan bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi disiplin dalam bekerja adalah budaya organisasi.

7 Beberapa teori menjelaskan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja pegawai dengan budaya organisasi. Menurut (Sutrisno, 2018), Budaya organisasi merupakan penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang atau karyawan dapat termotivasi dan bersemangat untuk merespon pada lingkungan budaya mereka. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku karyawan, budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota - anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu organisasi tersebut.

14 Budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Edison et al. (2016:233) mengutarakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Jadi, kuatnya budaya organisasi dan disiplin kerja dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi dan disiplin lemah, maka pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

⁷ Suatu organisasi berkaitan erat dengan kualitas para anggota, sehingga setiap organisasi dituntut dalam mengembangkan dan meningkatkan disiplin kerja dari para anggota. Menurut (Afandi, 2016), disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam (Prihantoro, 2019), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada yang diperintahkan. Disiplin bertujuan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai. Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting dalam organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

³ Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan

produktivitas organisasi”. Selanjutnya, menurut Phiti Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) bahwa “budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi.

³ Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu. Maksudnya, suatu organisasi sangat menekankan budaya kedisiplinan. Maka, anggotanya akan memiliki identitas bahwa mereka kumpulan orang-orang yang disiplin.

Selain itu budaya organisasi mampu ³ mengorganisir setiap anggota atau karyawan. Maksudnya, mengorganisasi atau mengatur suatu kelompok agar membentuk satu kesatuan. Nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi bisa menjadi batasan-batasan yang harus dipahami dan dipatuhi semua anggotanya. Hal ini bisa membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. ³ Budaya Organisasi mampu mengontrol perilaku setiap anggota dalam maupun luar lingkungan organisasi. Nilai-nilai dan norma dalam budaya organisasi bisa memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawannya. Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem atau entitas buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungannya yang mencakup sistem atau organisme lain disekitarnya serta lingkungan fisik.

³ Menurut Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan, menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan bahwa “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada putusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara

perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Mayoritas Pekerja di dinas perdagangan kota Gunungsitoli adalah Laki-laki yaitu berjumlah 29 orang atau 74,4%
2. Usia yang paling banyak di dinas perdagangan kota Gunungsitoli adalah usia 36 sampai 53 tahun sebanyak 18 orang atau 64,1%.
3. Pendidikan terbanyak di dinas perdagangan kota Gunungsitoli adalah S1 sebanyak 19 orang atau 48,7%.
4. Berdasarkan uji korelasi didapatkan Adanya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan dengan Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau $(0,752 > 0,05)$ artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja
5. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Disiplin kerja. Apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkat Disiplin Kerja 0.643 atau sebesar 64.3%.

5.2 Saran

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan maupun bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin karyawan. Karena visi dan misi bisa tercapai apabila kinerja karyawan meningkat.
2. Diharapkan kepada Dinas perdagangan Kota Gunungsitoli hendaknya mempertahankan disiplin kerja khususnya bagi karyawan dalam hal ketepatan waktu, kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja seperti di atas tersebut diharapkan para karyawan akan mampu bekerja secara baik dan penuh semangat sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai.
3. Secara umum semangat kerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih perlu peningkatan lagi terutama pada peningkatan kedisiplinan karyawan saat masuk dan pulang kantor. Diharapkan

dapat memberikan teguran maupun Hukuman kepada pegawai yang tidak melakukan disiplin pada saat bekerja.

4. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang lain terhadap tinggi rendahnya variabel budaya organisasi sehingga organisasi dapat berperan lebih baik dalam optimalisasi variabel tersebut.
5. Selain dari itu juga perlu kiranya diadakan penelitian lebih lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang lain terhadap variabel disiplin kerja karyawan organisasi dapat mengambil langkah langka yang baik guna perbaikan manajemen sumber daya manusia di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 1
Agustina, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Arfah, F. (2019). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara (BNNP-SU)*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area
- 5
Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal manajemen dan bisnis* volum 14, (2), hlm. 144
- Fitriana, N & Lisworo. (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor Purwokerto Utara Polres Banyumas. Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- 1
Juliandi, Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- 5
Muhammad Luhung, P & Beni Herlena. (2016), Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Volum 3, (2),: 225-234
- 5
Mustamin, A, Abdul, K, A & Adnan, M. (2017). Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros. *Jurusan Administrasi publik, Volume 3 (2)* (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/899>)
- Mustika mustika, Andi R, R, & Ihyani M. (2018). Budaya Organisasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. *Jurusan Administrasi Publik Volume 4, (2)* (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/1460>)
- 1
Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta : Deepublish.
- 5
Widiya Dwy Oktaviani & Romat Saragih. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonsia (PERSERO)*. *Jurusan Administrasi Bisnis. Volume 4 (3)* Halaman 688

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN KETENAGAKERJAAN KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

52%

SIMILARITY INDEX

53%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

28%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositori.uma.ac.id Internet Source | 13% |
| 2 | portaluqb.ac.id:808 Internet Source | 9% |
| 3 | repository.unibos.ac.id Internet Source | 4% |
| 4 | repository.uhn.ac.id Internet Source | 4% |
| 5 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | 3% |
| 6 | ejournal.bsi.ac.id Internet Source | 3% |
| 7 | eprints.unm.ac.id Internet Source | 3% |
| 8 | repository.uin-suska.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 9 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper | 1 % |
| 10 | Submitted to Universitas Pamulang Student Paper | 1 % |
| 11 | Submitted to Universitas Khairun Student Paper | 1 % |
| 12 | ejurnal.umri.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper | 1 % |
| 14 | jom.universitassuryadarma.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | Romatua Manurung, Achmad Tarmizi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GREEN GARDEN (Study khusus di PT. Green Garden)", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Publication | 1 % |
| 17 | Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 1 % |

pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang", Sains Manajemen, 2019

Publication

| | | |
|----|--|-----|
| 18 | repositori.unsil.ac.id Internet Source | 1 % |
| 19 | eprints.unmas.ac.id Internet Source | 1 % |
| 20 | repository.iainpare.ac.id Internet Source | 1 % |
| 21 | Submitted to Linfield Christian School Student Paper | 1 % |

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN KETENAGAKERJAAN KOTA GUNUNGSITOLI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52
