



**PENGARUH IKLIM KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Febri Yoga Sapta Raharjo

NPM: 4118500352

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2021



**PENGARUH IKLIM KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Febri Yoga Sapta Raharjo

NPM: 4118500352

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2021



**PENGARUH IKLIM KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Febri Yoga Sapta Raharjo

NPM: 4118500352

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 17 Juli 2021

Dosen Pembimbing I

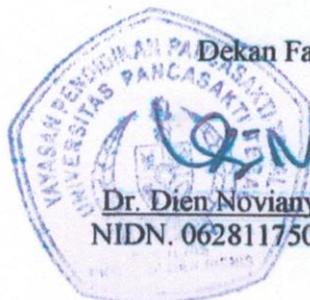
Dosen Pembimbing II

Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801

Agnes Dwita Susilowati, S.E., M.Kom.
NIDN. 0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

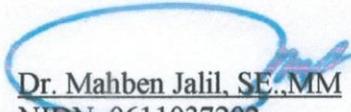


Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A.
NIDN. 0628117502

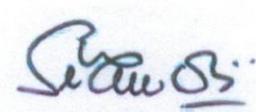
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febri Yoga Sapta Raharjo
NPM : 4118500352
Judul : Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja
Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal
Telah diperiksa dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:
Hari : Sabtu
Tanggal : 17 Juli 2021

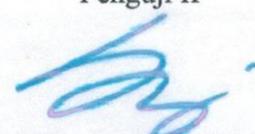
Ketua Penguji


Dr. Mahben Jalil, SE.,MM
NIDN. 0611037202

Penguji I


Setyowati Subroto, SE.,M.Si
NIDN. 0009057801

Penguji II


Makmur Sujarwo, SE.,MM
NIDN. 0624117801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A.
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pernah remehkan mimpi. Setinggi apapun itu percayalah bahwa Tuhan Maha Mendengar”.

Persembahan :

1. Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan petunjuk-Nya. Nabi Muhammad SAW atas cinta dan suri tauladan yang indah bagi umatnya.
2. Bapak, ibu, dan mertua yang telah berjuang dan berdoa sepanjang pagi dan malam demi masa depan anaknya. Pengorbanan itu tak dapat terbalas, tetapi semoga dengan pencapaian ini bisa sedikit memberi kebahagiaan engkau.
3. Istri dan anak yang selalu menjadi api semangat untuk terus melanjutkan langkah demi langkah perjalanan ini dengan penuh cinta.
4. Dosen yang telah memberi mata kuliah dan wawasan ilmunya. Semoga Tuhan membalas menjadi pahala jariyah yang berlimpah.
5. Seluruh pegawai di Universitas Pancasakti Tegal yang selalu memberikan dukungan untuk peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Saudara, sahabat, dan teman-teman ‘KK Tegal’ yang telah berbagi waktu dan bertukar pikiran sehingga menambah semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga keselamatan dan kebahagiaan senantiasa mengiringi langkah kaki kita semua dimanapun berada nanti.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febri Yoga Sapta Raharjo

NPM : 4118500352

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 17 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Febri Yoga Sapta Raharjo

ABSTRACT

Febri Yoga Sapta Raharjo, 2021, The Influence of Work Climate, Job Satisfaction, and Work Culture on Work Discipline of Pancasakti University Employees, Tegal.

Work discipline is an important and very basic thing that needs to be applied by employees in an organization. Most employees are not fully aware that work discipline is very influential on the progress of the organization. This happens because they think that the work will be completed faster if it is supervised and cared for by people who are more powerful in the organization. To improve employee work discipline, it is necessary to have a conducive work climate, job satisfaction that can be felt by employees, and the work culture in an organization. Based on data from observations, researchers received information that of all permanent employees at Pancasakti University Tegal during January to April 2021 the percentage of attendance was 50.72% who carried out morning ceremonies every Monday. From these data, researchers are interested in conducting a study entitled "The Influence of Work Climate, Job Satisfaction, and Work Culture on Work Discipline of Pancasakti University Employees, Tegal".

The type of the research is quantitative research. The population was 140 jobholder at Pancasakti University, Tegal with a sample of 58 respondents. Primary data was obtained from a questionnaire containing 40 statement items using Likert's Scale. Data analysis using interval successive method, multiple linear regression, and coefficient of determination. The independent variables in this study are work climate, job satisfaction, and work culture with the dependent variable being work discipline.

From the research conducted, it is found that partially the work climate (X1) has a significant positive effect on work discipline (Y) with a regression coefficient value of 0.233 and a significance value of 0.041. Partially job satisfaction (X2) has a significant positive effect on work discipline (Y) with a regression coefficient value of 0.278 and a significance value of 0.012. Partially, work culture (X3) has a significant positive effect on work discipline (Y) with a regression coefficient value of 0.373 and a significance value of 0.010. The three independent variables (X1, X2, X3) gave a strong contribution of 83.1% to the dependent variable (Y) and 16.9% was influenced by other variables outside the study.

The results is work climate, job satisfaction, and work culture can positively and significantly affect the work discipline of Pancasakti University employees.

Keywords : Work Discipline, Work Climate, Job Satisfaction, Work Culture

ABSTRAK

Febri Yoga Sapta Raharjo, 2021, Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal.

Disiplin kerja adalah hal penting dan sangat mendasar yang perlu diterapkan para pegawai dalam suatu organisasi. Tidak sedikit pegawai yang belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal ini terjadi karena mereka menganggap bahwa pekerjaan akan lebih cepat selesai jika diawasi dan diperhatikan oleh orang yang lebih berkuasa di dalam organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya iklim kerja yang kondusif, kepuasan kerja yang bisa dirasakan pegawai, dan budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan data dari hasil observasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa dari seluruh pegawai tetap (non Dosen) yang ada di Universitas Pancasakti Tegal selama bulan Januari hingga April tahun 2021 persentase kehadirannya sebanyak 50,72% pegawai tetap yang melaksanakan kegiatan apel pagi setiap hari Senin. Dari data tersebut peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal”.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 139 pegawai tetap (non Dosen) di Universitas Pancasakti Tegal dengan sampel sebanyak 58 responden. Data primer diperoleh dari angket yang berisi 40 butir item pernyataan dengan menggunakan Skala *Likert*. Analisis data menggunakan metode suksesif interval, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja dengan variabel terikat disiplin kerja.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa secara parsial iklim kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi 0,233 dan nilai signifikansi 0,041. Secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi 0,278 dan nilai signifikansi 0,012. Secara parsial budaya kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi 0,373 dan nilai signifikansi 0,010. Ketiga variabel bebas tersebut (X_1 , X_2 , X_3) memberikan kontribusi yang kuat sebesar 83,1% terhadap variabel terikat (Y) dan 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal secara positif dan signifikan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya kepada kita semua, atas arah dan petunjuk sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih atas bantuan banyak pihak terutama kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Setyowati Subroto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita Susilowati, S.E., M.Kom., selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penelitian ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu penyusunan skripsi ini.

Saya sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna sehingga saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirul kalam, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 17 Juli 2021

Febri Yoga Sapta Raharjo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9
1. Disiplin Kerja.....	9
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
b. Pendekatan Disiplin Kerja	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
d. Indikator Disiplin Kerja	16
2. Iklim Kerja.....	17

a.	Pengertian Iklim Kerja.....	17
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim kerja	18
c.	Indikator Iklim Kerja	20
3.	Kepuasan Kerja.....	22
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
c.	Indikator Kepuasan Kerja	27
4.	Budaya Kerja	29
a.	Pengertian Budaya Kerja	29
b.	Faktor-faktor Budaya Kerja.....	30
c.	Indikator Budaya Kerja.....	31
B.	Penelitian Terdahulu.....	31
C.	Kerangka Pemikiran Konseptual	38
D.	Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
A.	Jenis Penelitian	43
B.	Populasi dan Sampel.....	43
1.	Populasi.....	43
2.	Sampel	45
C.	Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	48
1.	Definisi Konseptual	48
2.	Operasionalisasi Variabel	51
D.	Metode Pengumpulan Data	53
1.	Kuesioner	53
2.	Wawancara.....	54
3.	Observasi	54
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	54
F.	Metode Analisis Data	57
1.	Analisis Statistik Deskriptif	57
2.	Metode Suksesif Interval (MSI)	58
3.	Uji Asumsi Klasik.....	59
a.	Uji Normalitas.....	59

b. Uji Multikolinearitas.....	60
c. Uji Heterokedastisitas	61
4. Analisis Korelasi.....	61
5. Analisis Regresi Linier Berganda	62
6. Uji Hipotesis	62
a. Uji t	62
b. Uji F	64
7. Koefisien Determinasi	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
1. Sejarah Singkat Universitas Pancasakti Tegal	68
2. Letak Geografis.....	70
3. Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi	70
4. Tata Kelola Organisasi.....	71
B. Hasil Penelitian.....	92
1. Analisis Statistik Deskriptif	92
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	102
3. Hasil Analisis Data	104
a. Metode Suksesif Interval (MSI)	104
b. Hasil Uji Asumsi Klasik	105
c. Hasil Analisis Korelasi	110
d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	111
e. Hasil Uji Hipotesis.....	113
f. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	115
C. Pembahasan	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
A. Kesimpulan	123
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2 Data Pegawai Tetap Tenaga Kependidikan (Non Dosen) Universitas Pancasakti Tegal	44
Tabel 3 Data Pemilihan Responden	47
Tabel 4 Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	94
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	95
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Kuesioner Disiplin Kerja.....	96
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Kuesioner Iklim Kerja	98
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Kuesioner Kepuasan Kerja	99
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Kuesioner Budaya Kerja.....	101
Tabel 13 Hasil Uji Validitas.....	102
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas	104
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas	106
Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
Tabel 17 Hasil Uji Korelasi.....	110
Tabel 18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	111
Tabel 19 Hasil Uji t.....	113
Tabel 20 Hasil Uji F.....	115
Tabel 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Grafik Persentase Kehadiran Apel Pagi	6
Gambar 2 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji t.....	64
Gambar 4 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji F.....	66
Gambar 5 Histogram Uji Normalitas	107
Gambar 6 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	107
Gambar 7 Grafik Scatterplot Heterokedastisitas.....	109

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Pegawai Tetap Tenaga Kependidikan (Non Dosen)	
Universitas Pancasakti Tegal	130
Lampiran 2 Daftar Hadir Kegiatan Apel Pagi.....	132
Lampiran 3 Data Sampel Responden.....	134
Lampiran 4 Operasionalisasi Variabel	135
Lampiran 5 Kuesioner.....	137
Lampiran 6 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja.....	141
Lampiran 7 Hasil Kuesioner Iklim Kerja.....	143
Lampiran 8 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Kerja.....	145
Lampiran 9 Hasil Kuesioner Budaya Kerja	147
Lampiran 10 Karakteristik Responden.....	149
Lampiran 11 Hasil Metode Suksesif Interval.....	150
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas	152
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas, Hasil Uji Normalitas, Hasil Uji Multikolinearitas, Hasil Uji Kolerasi	153
Lampiran 14 Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi.....	154
Lampiran 15 Histogram, P-Plot, Scatterplot	155
Lampiran 16 Tabel Uji t.....	157
Lampiran 17 Tabel Uji F.....	158
Lampiran 18 Struktur Organisasi	159
Lampiran 19 Surat Ijin Penelitian	160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah membuat banyak perubahan di dunia kerja. Perubahan tersebut menuntut suatu perusahaan atau organisasi untuk beradaptasi agar dapat bersaing dengan cara melakukan peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Setiap hal yang terjadi pada organisasi selalu berkaitan dengan kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Sikap dan pandangan seorang pegawai terhadap organisasinya sangat dipengaruhi oleh iklim kerja. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif yang dirasakan oleh pegawai mampu menumbuhkan rasa percaya terhadap organisasinya dan menciptakan kepuasan kerja yang akan memotivasi pegawai untuk mencurahkan segala kemampuan serta kinerjanya yang optimal bagi organisasi. Sistem dalam iklim kerja sangat dinamis dan bisa memberikan pengaruh serta dipengaruhi oleh banyak hal yang telah atau sedang terjadi di dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi merupakan dampak positif dari iklim kerja yang kondusif. Sebaliknya, tujuan organisasi bisa terhambat jika iklim kerja tidak kondusif.

Setiap pegawai tentu ingin mencapai kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Hanya sekedar imbalan saja seringkali dirasa belum cukup. Mereka ingin mendapatkan kepuasan lebih dari pekerjaannya. Kepuasan-kepuasan inilah yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Saat pegawai merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja mereka cenderung malas dan menunda pekerjaan bahkan tindakan indisipliner lainnya sehingga

berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai-nilai dan tingkah laku yang menjadi kebiasaan pegawai dalam suatu organisasi akan menciptakan budaya kerja. Budaya kerja merupakan penghubung bagi para pegawai sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja akan menjadi identitas dan salah satu faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial para pegawai.

Kesadaran untuk mematuhi dan menaati peraturan organisasi tentu dimiliki oleh pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Iklim di dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor internal yang menentukan terciptanya perilaku disiplin kerja pada pegawai. Hal tersebut dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi dan Listiara (2017) berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai” yang mengemukakan kesimpulan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja pegawai.

Iklim kerja yang kondusif, budaya kerja yang baik dan kepuasan kerja yang dicapai seorang pegawai dapat menciptakan perilaku disiplin kerja. Disiplin kerja di kantor tidak hanya tentang masalah dominasi peraturan dan sanksi yang diterapkan organisasi. Disiplin kerja dapat dibentuk manakala pegawai dan manajemen organisasi saling percaya satu sama lain. Hal ini juga akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan tetap *on the track* untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Menegakkan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi karena akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi sehingga hasil yang optimal bisa tercapai. Bagi pegawai, disiplin kerja memberikan

dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menjadi pelecut semangat untuk para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Universitas Pancasakti Tegal adalah lembaga pendidikan tinggi di Jawa Tengah, tepatnya di Kota Tegal. Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang nomor 20 Tahun 2003, tentang “Sistem Pendidikan Nasional” menjadi landasan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya dengan upaya pengembangan dan peningkatan peran ilmu pengetahuan dan teknologi bagi tercapainya Tujuan Pendidikan Nasional yaitu mengembangkan potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Wikipedia, 2019).

Adanya perubahan dan dinamika pada era globalisasi yang tidak bisa dihindari, membuat Universitas Pancasakti Tegal selalu berupaya meningkatkan kemampuan profesionalnya dengan cara menggunakan paradigma baru ke dalam proses penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan yang bermutu. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka Universitas Pancasakti Tegal selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan gambaran peneliti yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap beberapa pegawai tetap Universitas Pancasakti Tegal, peneliti menemukan bahwa iklim kerja yang ada dalam lingkungan kantor menggambarkan suasana yang cukup kondusif. Beberapa indikator iklim kerja meliputi hubungan baik dengan rekan kerja, ruang kerja yang dikelola dan ditata dengan rapi, rasa percaya dan saling mendukung antar unit kerja telah

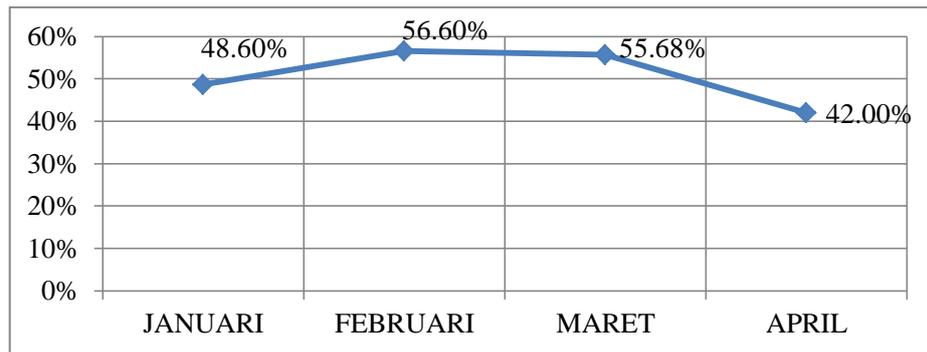
terbina dengan baik. Namun untuk beberapa indikator seperti ketersediaan alat dan kebutuhan kerja yang menunjang pekerjaan kadang tidak terpenuhi dengan baik sehingga menghambat proses pekerjaan. Beberapa unit kerja masih menggunakan komputer dengan spesifikasi yang kurang *up to date*. Beberapa pegawai juga selalu mengandalkan unit tertentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Contoh kecil yang seringkali terjadi adalah perihal pengisian tinta mesin cetak (*printer*), beberapa pegawai masih mengandalkan unit Sistem Informasi dan Komputer. Sehingga satu pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dalam waktu cepat harus terhambat karena menunggu pengisian tinta tersebut. Di sisi lain, teknisi yang ada di unit Sistem Informasi dan Komputer jumlahnya terbatas. Jika tiap pegawai memiliki kemampuan dalam hal pengisian tinta mesin cetak, tentu hambatan dalam pekerjaan bisa diminimalisir.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan tunjangan-tunjangan diantaranya tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan struktural bagi kepala unit pelaksana teknis, subsidi BPJS, subsidi DPLK serta insentif lainnya. Hal tersebut diharapkan bisa memberikan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Budaya kerja yang dibangun untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal salah satunya adalah kegiatan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari Senin. Tujuan dari kegiatan ini salah satunya adalah untuk memberikan pengarahan dari pimpinan kepada para pegawai tentang kondisi-kondisi mengenai pekerjaan yang sedang dan akan dihadapi. Hal ini

penting dilakukan agar tiap pegawai dapat terkoordinir dengan baik, menumbuhkan rasa kebersamaan antar unit kerja, dan juga menjadi salah satu cara komunikasi pimpinan kepada pegawai untuk selalu mengevaluasi hasil kerjanya. Berdasarkan observasi di lapangan, peneliti menemukan masih banyak pegawai yang mangkir dan absen saat kegiatan apel pagi. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa hal diantaranya; daftar presensi atau kehadiran yang masih menggunakan *manual input*, sehingga banyak pegawai yang lebih memilih '*titip absen*' daripada harus hadir dan mengikuti kegiatan apel pagi. Alasan berikutnya adalah belum adanya tindakan tegas yang nyata untuk para pegawai yang absen sehingga pegawai merasa kegiatan apel pagi bukanlah hal yang wajib diikuti.

Tidak sedikit pegawai yang belum sepenuhnya menyadari bahwa kemajuan organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja. Mereka masih menganggap bahwa pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan jika ada pengawasan dari orang yang memiliki kuasa dalam organisasi. Persepsi yang berkembang selama ini di dunia pekerjaan adalah budaya disiplin kerja akan tercipta apabila orang-orang yang memiliki kuasa di dalam lingkungan kerja terlibat langsung dalam lingkungan kerja tersebut. Lalu sebaliknya, ketika suatu pekerjaan tidak diawasi maka pegawai cenderung mengulur waktu kerja sehingga produktivitas kerja menjadi terhambat.



Gambar 1
Grafik Persentase Kehadiran Apel

Dari gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa terdapat kecenderungan ketidakhadiran pegawai dalam kegiatan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari Senin tersebut. Pada bulan Januari terdapat 4 (empat) kali kegiatan apel pagi dengan rata-rata kehadiran 60,75 pegawai tetap dengan persentase 48,60%. Pada bulan Februari terdapat 4 (empat) kali kegiatan apel pagi dengan rata-rata kehadiran 70,75 pegawai tetap dengan persentase 56,60%. Pada bulan Maret terdapat 5 (lima) kali kegiatan apel pagi dengan rata-rata kehadiran 69,6 pegawai tetap dengan persentase 55,68%. Sedangkan pada bulan April terdapat 4 (empat) kali kegiatan apel pagi dengan rata-rata kehadiran 52,5 pegawai tetap dengan persentase 42%. Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dari seluruh pegawai tetap yang ada di Universitas Pancasakti Tegal selama bulan Januari hingga April tahun 2021 rata-rata hanya 50,72% pegawai tetap yang melaksanakan kegiatan apel pagi setiap hari Senin.

Menyikapi fenomena yang ada dalam lingkungan kerja dan berdasarkan data yang peneliti peroleh tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.
3. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.
4. Mengetahui pengaruh iklim kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Pancasakti Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan dan untuk mengembangkan potensi serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan budaya kerja serta disiplin kerja yang baik bagi pegawai.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia khususnya terhadap pengaruh iklim kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kata serapan dari bahasa latin “*discipline*”, yang mempunyai makna latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan ‘*tabiat*’, hal ini mengacu pada perilaku atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk taat dan patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja para pegawai karena mencerminkan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepadanya adalah tanggung jawab besar yang harus diselesaikan dengan baik.

Menurut Sutrisno (2009:85) mengemukakan bahwa disiplin kerja dibutuhkan seorang manajer untuk berkomunikasi kepada para pegawai dalam mengubah sikap dan perilaku agar mereka menyadari dan bersedia mematuhi norma dan aturan yang berlaku di perusahaan. Semakin baik disiplin kerja pegawai pada perusahaan maka prestasi kerja yang dicapai akan semakin meningkat, sehingga kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting (Zainal, et al., 2014:599).

Dari pengertian yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kesediaan atau rasa sukarela seorang pegawai untuk mentaati dan mematuhi setiap peraturan dan norma yang telah ditetapkan demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja menurut Hariandja (2002) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Tindakan preventif dilakukan untuk memotivasi dan mendorong setiap pegawai agar bersedia mematuhi peraturan dengan kesukarelaan tanpa paksaan sehingga kedisiplinan diri dapat terwujud sebagai bentuk pencegahan terhadap pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Tindakan korektif dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran pada hari-hari selanjutnya yang tujuannya adalah :

- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
- b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
- c. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif

3. Disiplin Progresif

Tindakan progresif dilakukan sebagai bentuk hukuman atas kesalahan yang dilakukan berturut-turut selama periode tertentu dengan memberikan hukuman yang lebih berat. Tindakan ini bertujuan untuk memberikan efek jera terhadap pegawai yang indiscipliner. Prosesnya meliputi :

- a. Teguran secara lisan, jika masih terulang;
- b. Teguran secara tertulis, jika masih terulang;
- c. Skorsing selama satu minggu, jika masih terulang;
- d. Skorsing selama satu bulan, jika masih terulang;
- e. Melakukan pemecatan terhadap pegawai tersebut

4. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri kecenderungan orang normal yaitu melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menaati setiap aturan yang berlaku. Banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Organisasi atau perusahaan yang baik berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu – rambu yang harus di penuhi seluruh karyawan. Dalam organisasi peraturan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:94) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Jika ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Jika kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja,

maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Ada beberapa fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2012:194) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, jika pekerjaan di luar kemampuan pegawai maka kesungguhan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik dan tidak disiplin, pegawai pun akan cenderung kurang baik dan tidak disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang direalisasikan dengan baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Kepengawasan melekat (waskat)

Kepengawasan yang melekat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, mengevaluasi kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi atau hukuman maka pegawai menjadi takut dan enggan melanggar peraturan perusahaan sehingga perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan

kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan yang harmonis dan serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan pegawai dapat tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

9. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan resmi dan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

10. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak

akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

11. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

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 didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pendapat tentang indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:94) adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Hal ini bisa dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat kerja dan jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai aturan perusahaan yang berlaku.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Perusahaan menetapkan peraturan dasar tentang aturan pakaian seragam dan bagaimana tingkah laku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, tugas serta hubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap aturan lain dalam perusahaan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai di dalam perusahaan.

2. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Istilah “iklim” disini merupakan kata kiasan (*metafora*). Kata kiasan dipakai untuk memberi penekanan pada pentingnya suatu hal yang ingin disampaikan. Iklim disini selain memiliki arti pada bentuk fisik suatu organisasi, juga memiliki arti psikologis yang menggambarkan situasi, keadaan, dan kondisi baik tiap individu pegawai, lingkungan internal organisasi, maupun pekerjaan itu sendiri sehingga membentuk suatu iklim yang dapat memberikan pengaruh pada tiap individu dan organisasi tersebut.

Iklim kerja menurut Steers & Porter (1979 : 348) mengungkapkan bahwa iklim kerja adalah karakteristik-karakteristik dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan oleh para anggotanya yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang dilakukan secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi yang agaknya mempunyai pengaruh terhadap perilaku berikutnya.

Iklm kerja adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim, 2006:170).

Iklm kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan, hal ini disebut sebagai iklim psikologikal. Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut iklim organisasional (Karismawan, 2005).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai akibat dari praktik dan kebijakan organisasi serta pekerjaan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Iklm kerja organisasi adalah keadaan yang berada disekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja organisasi adalah :

1. Lingkungan pekerjaan ; adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dibebankan. Faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja antara lain penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, dan keamanan.

2. Hubungan sesama anggota organisasi ; setiap pekerja mempunyai kaitan dengan pekerja lainnya.
3. Kepemimpinan dalam organisasi
Perubahan yang terjadi baik di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja (Steers & Porter, 1991) :

- 1) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hierarki, derajat sentralisasi dan orientasi terhadap peraturan.

- 2) Kebijakan dan Praktek Manajerial

Kebijakan dan praktek manajerial menjadi alat penting bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi.

3) Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker (1961) menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

4) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri.

c. Indikator Iklim Kerja

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja, ada beberapa teori yang menyatakan tentang indikator-indikator iklim kerja. Berikut ini adalah indikator-indikator iklim kerja menurut Sugiyono (2008:162)

yang menyatakan apa saja indikator-indikator iklim kerja, diantaranya sebagai berikut :

1) Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

2) Simpatik dan memberi dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

3) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

4) Kejelasan tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

5) Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

6) Pertumbuhan kepribadian

Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.

7) Otonomi dan fleksibilitas

Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Telah menjadi kodratnya bahwa kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya, bahkan cenderung tak terbatas. Kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan

kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja.

Menurut Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan “saya senang melakukan tugas yang beraneka”, yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku misalnya “saya sedang merencanakan untuk berhenti melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku masa mendatang (Sinambela, 2016:302).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan

akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa meskipun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Menurut Bangun (2012:327) kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Wexley dan Yukl dalam (Bangun, 2012:329) menyatakan bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain : teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).

a) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhi faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfie (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari

kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan dalam hirarki Maslow bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow, 1969). Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja serta lingkungan tempat kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:85) yaitu:

- a) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
- b) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
- c) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu,

penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tolok ukur tingkat kepuasan setiap pegawai berbeda-beda tergantung standar kepuasan masing-masing pegawai. Tetapi setidaknya ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja pegawai serta rendahnya *turn over*. Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya (Priyono & Marnis, 2008:229).

Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda-beda, orang yang satu bisa merasa puas, sedangkan orang lainnya belum tentu mendapatkan kepuasan (Wibowo, 2019:131).

Adapun indikator - indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2012:112) adalah sebagai berikut :

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga,

waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

4. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari orang sering membicarakan soal kebudayaan, tetapi seringkali kurang memahami apa yang disebut kebudayaan itu terutama terkait dengan sebuah organisasi. Istilah kebudayaan berasal dari bahasa sansakerta *buddhayah* yang merupakan bentuk jamak dari kata *budhi* yang berarti akal atau budi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata budaya adalah pikiran, akal budi, hasil, adat istiadat atau sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sulit dirubah.

Menurut Moehariono (2012:346) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Menurut Schein (2010:70) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan

kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Luturmas (2017:154) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Jadi budaya mengandung sesuatu yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor Budaya Kerja

Menurut Luturmas (2017) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain (seperti bersantai atau hanya memperoleh kepuasan dari kesibukannya sendiri atau hanya merasa terpaksa karena melakukan sesuatu bagi kelangsungan hidupnya).
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti bertanggung jawab, berdedikasi dan loyalitas, berhati-hati, teliti, cermat, kerja keras, kemauan kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan dan kerjasama.

c. Indikator Budaya Kerja

Menurut Moehariono (2012:346) Menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Indikator-indikator budaya kerja menurut (Ndraha, 2003) :

1. Kebiasaan di Tempat Kerja

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan di Tempat Kerja

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan.

3. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja di Tempat Kerja

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang telah diteliti pada masa lalu yang dijadikan referensi perbandingan untuk penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti pada saat ini. Penelitian terdahulu juga bisa berfungsi sebagai sumber inspirasi yang nantinya membantu pelaksanaan penelitian.

Selain itu peneliti juga bisa memeriksa apa kekurangan dan kelebihan untuk dikembangkan. Sehingga ilmuwan juga bisa membuat sebuah penelitian yang orisinal/baru karena tahu mana yang sudah ditemukan dan mana yang belum.

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang dijadikan referensi oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini :

1. Utami (2017) Penelitian tentang “Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 175 guru yang diambil secara acak. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, iklim kerja berpengaruh langsung positif pada disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif pada disiplin kerja, iklim kerja berpengaruh langsung positif pada kepuasan kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan yaitu iklim kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah variabel disiplin kerja digunakan sebagai variabel dependen.
2. Rahmah & Ranu (2013) Penelitian tentang “Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam

penelitian berjumlah 43 orang pegawai dengan sampling jenuh yaitu 43 pegawai sebagai sampel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket menggunakan skala Likert dan wawancara sebagai data primer serta dokumentasi sebagai data sekunder. Teknik analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier ganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berperan positif terhadap loyalitas pegawai, iklim kerja secara parsial berperan positif terhadap loyalitas pegawai, budaya kerja dan iklim kerja secara simultan berperan terhadap loyalitas pegawai. Persamaan yang ada dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan budaya kerja dan iklim kerja sebagai variabel independen. Letak perbedaannya terdapat pada variabel dependen yaitu disiplin kerja.

3. Rahmawati (2019) Penelitian tentang “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode try out sebagai validasi data. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Arkade Cita Rasa Sukses. Jumlah populasinya adalah 45 karyawan, menggunakan populative sampling yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data berupa data primer dengan kuesioner menggunakan skala Likert. Alat ukur yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan teknik analisis data *Product Moment Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya,

semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah disiplin kerja pada karyawan.

4. Rusliwan (2019) Penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier seberhana. Populasi berjumlah 40 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja (corporate culture) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 71% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.
5. Maulana (2013) penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup dengan populasi 41 orang yang dijadikan sampel jenuh. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.
6. Manik (2017) penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier

sederhana, uji R^2 dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi $R = 0,486$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan R square di dapat 23,6% yang berarti kepuasan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 23,6% terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Kesimpulan akhir dari penelitian ini, bahwa hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

7. Ruliyansa (2018) penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. Untuk membuktikan hipotesis tersebut digunakan pendekatan koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,78$ hal ini ditunjang dengan uji t hitung diperoleh hasil t hitung = 3,515 dan t tabel pada derajat kebebasan $n - 2 = 8$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh t tabel = 1,860, maka dari itu dapat disimpulkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,515 > 1,860$) sedangkan analisis koefisien penentu diperoleh sebesar $KP = 60,84\%$ dan sebesar 39,16% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau menerima

Ha dan menolak Ho. Kesimpulan dalam ini adalah budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur.

8. Puspita dan Sudarijati (2018) Penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor”. Penelitian dilakukan melalui pendekatan secara kualitatif dan kuantitatif. Bentuk penelitian adalah verifikatif melalui uji validitas, uji reliabilitas dan asumsi klasik regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Sampel yang diambil sebanyak 80 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata tanggapan pegawai budaya kerja pegawai kuat. Tanggapan pegawai terhadap iklim kerja rata-rata adalah baik. Tanggapan pegawai terhadap disiplin kerja rata-rata tinggi. Secara simultan budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Persamaan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel dependen dan budaya kerja serta iklim kerja sebagai variabel independen.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	Utami (2017)	"Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi".	"Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, iklim kerja berpengaruh langsung positif pada disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif pada disiplin kerja, iklim kerja berpengaruh langsung positif pada kepuasan kerja".	Penggunaan variabel independen yang sama yaitu iklim kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penggunaan variabel dependen. Hanya terdapat 3 variabel.
2	Rahmah dan Ranu (2013)	"Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan".	"Budaya kerja secara parsial berperan positif terhadap loyalitas pegawai, iklim kerja secara parsial berperan positif terhadap loyalitas pegawai, budaya kerja dan iklim kerja secara simultan berperan terhadap loyalitas pegawai".	Sama-sama menggunakan budaya kerja dan iklim kerja sebagai variabel independen. hanya terdapat 3 variabel.
3	Rahmawati (2019)	"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan".	"Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada karyawan".	Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Hanya menggunakan 2 variabel.
4	Rusliwan (2019)	"Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh"	"Budaya kerja (corporate culture) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 71% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti".	Sama-sama menggunakan budaya kerja sebagai variabel independen. Hanya terdapat 2 variabel.

5	Maulana (2013)	“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi”.	“Pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja organisasi terhadap disiplin kerja pegawai”.	Sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen
6	Manik (2017)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu”.	“Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai”.	Sama-sama menggunakan Kepuasan kerja sebagai variabel independen dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen.
7	Ruliyansa (2018)	“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur.	“Budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai”.	Sama-sama menggunakan Budaya Kerja sebagai variabel independen dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependen.
8	Puspita dan Sudarjati (2018)	“Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor”	“Budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja”.	Variabel yang sama yaitu budaya kerja dan iklim kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2013:279). Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

1. Iklim kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Menurut Steers dan Porter (1979 : 348) mengungkapkan, “iklim kerja adalah karakteristik-karakteristik dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan oleh para anggotanya yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang dilakukan secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi yang agaknya mempunyai pengaruh terhadap perilaku berikutnya”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2013) tentang “Pengaruh Iklim Kerja Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi” menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Cimahi. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan yang negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka (Wibowo, 2019:132).

Robbins dan Judge (2011:119) menemukan adanya hubungan secara konsisten antara *satisfaction* dengan *absenteeism*, tetapi pada tingkat moderat sampai lemah. Adalah masuk akal bahwa pegawai yang tidak puas kemungkinan akan terlambat kerja (Wibowo, 2019:143).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

3. Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, padangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Wibowo, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruliyansa (2018) tentang “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Belitang Oku Timur”, menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap disiplin kerja pegawai.

4. Iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

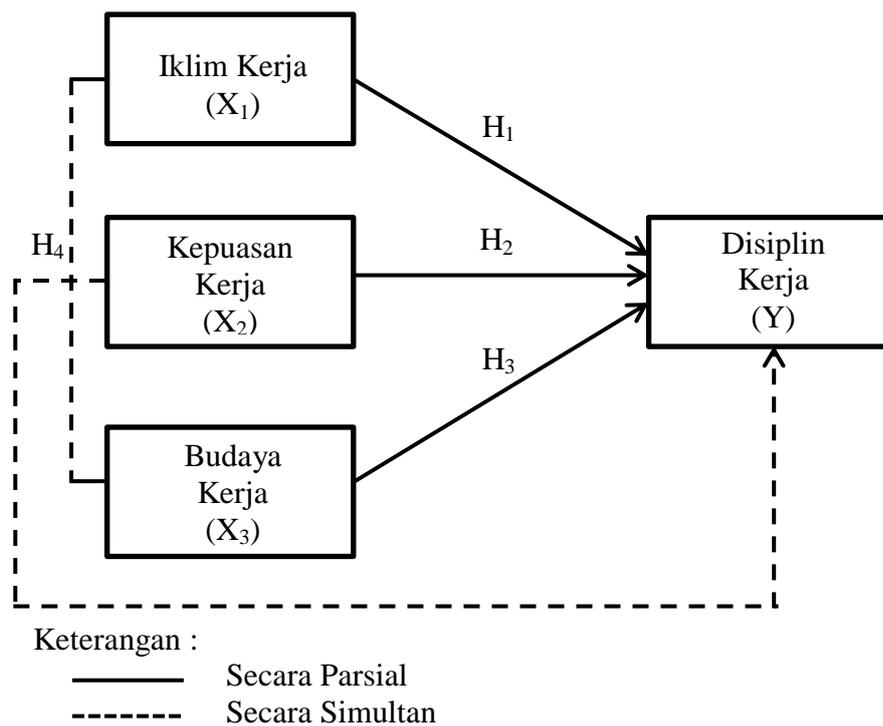
Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Gita dan Sudarijati (2018) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa “secara simultan budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja”. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Hasil penelitian Sudarmin, (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas kemudian peneliti membuat gambar kerangka pemikiran. Gambar kerangka pemikiran berikut ini akan menjelaskan apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel dependen.



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:7).

Penelitian ini akan menjelaskan tentang hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti yaitu iklim kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Oleh karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka, maka digunakan pendekatan kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Syahrudin dan Salim (2012:113) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati.

Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 139 pegawai tetap tenaga kependidikan (Non Dosen) Universitas Pancasakti Tegal, dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 2
Data Pegawai Tetap Non Dosen Universitas Pancasakti Tegal

No.	Unit Kerja	Jabatan	Jumlah
1	Yayasan Pendidikan Pancasakti	Kabag Tata Usaha	1
		Staf Tata Usaha	3
		Staf Rumah Tangga	3
		Tenaga Kebersihan	2
		Pengemudi	2
2	Rektorat	Staf Rektor	2
		Staf Wakil Rektor I	1
		Staf Wakil Rektor II	1
		Staf Wakil Rektor III	1
3	Biro Administrasi Umum	Kepala Biro	1
		Kabag. Kepegawaian	1
		Kabag. Keuangan	1
		Kabag. Protokoler	1
		Staf Tata Usaha	9
4	Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	Kepala Biro	1
		Kabag. Kemahasiswaan	1
		Kabag. PD Dikti	1
		Staf Kemahasiswaan	1
		Staf Tata Usaha	6
5	Lembaga Penjaminan Mutu Universitas	Staf Tata Usaha	2
6	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Staf Tata Usaha	3
7	Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi	Staf Tata Usaha	1
8	UPT Perpustakaan Pusat	Kepala Unit	1
		Staf Tata Usaha	3
		Staf Rumah Tangga	1
9	UPT Pelayanan Bahasa	Staf Tata Usaha	1
10	UPT Poliklinik	Kepala Unit	1
		Staf Unit	1
11	UPT Sistem Informasi dan Komputer	Kepala Unit	1
		Staf Teknisi	2
		Staf Tata Usaha	1
12	UPT Inovasi dan Publikasi Ilmiah	Staf Tata Usaha	1

13	UPT Kerjasama dan Urusan Internasional	Staf Tata Usaha	1
14	UPT Humas, Promosi dan Bursa Kerja	Staf Tata Usaha	2
15	UPT Rumah Tangga	Kepala Unit	1
		Kabag. Rumah Tangga	1
		Staf Penanggung Jawab Kendaraan	1
		Kepala Urusan Sarana Prasarana	1
		Staf Auditorium	1
		Staf Tata Usaha	4
		Staf Kebersihan	6
16	UPT Pengamanan Universitas	Pengemudi	3
		Kepala Unit	1
17	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Satuan Pengamanan	13
		Staf Tata Usaha	8
18	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Staf Kebersihan	3
		Staf Tata Usaha	3
19	Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	Staf Kebersihan	2
		Staf Tata Usaha	3
20	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Staf Kebersihan	1
		Staf Tata Usaha	4
		Staf Perpustakaan	1
21	Fakultas Hukum	Staf Kebersihan	2
		Staf Tata Usaha	2
		Staf Perpustakaan	1
22	Fakultas Teknik dan Informatika	Staf Kebersihan	3
		Staf Tata Usaha	3
		Staf Laboratorium	2
		Staf Perpustakaan	1
23	Pascasarjana	Staf Kebersihan	2
		Staf Tata Usaha	4
TOTAL			139

Sumber: Biro Administrasi Umum UPS Tegal, April 2021 (Data Diolah)

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga dan waktu seringkali menjadi penghalang bagi peneliti saat melakukan penelitian untuk populasi yang jumlahnya besar sehingga

peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan syarat sampel yang diambil harus representatif dan mewakili.

Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin of Error

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 pegawai tetap dengan menetapkan *margin of error* 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui jumlah sampel penelitian, perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{139}{1+139(0,1)^2} = \frac{139}{2,39} = 58,158 \text{ dibulatkan menjadi } 58$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang atau sekitar 41,4% dari seluruh pegawai tetap tenaga kependidikan (non dosen) Universitas Pancasakti Tegal. Kemudian peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling; simple random sampling*.

Teknik random sampling memiliki kemungkinan tertinggi dalam menetapkan sampel yang representatif. Dalam teknik ini semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Syahrums & Salim, 2012:115).

Berdasarkan teori tersebut kemudian peneliti memilih anggota sampel yang akan dijadikan responden yang dianggap cocok dan mewakili dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 3
Data Pemilihan Responden

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Yayasan Pendidikan Pancasakti	3
2	Rektorat	2
3	Biro Administrasi Umum	3
4	Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	3
5	Lembaga Penjaminan Mutu Universitas	2
6	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	3
7	Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi	1
8	UPT Perpustakaan Pusat	3
9	UPT Pelayanan Bahasa	1
10	UPT Poliklinik	2
11	UPT Sistem Informasi dan Komputer	3
12	UPT Inovasi dan Publikasi Ilmiah	1
13	UPT Kerjasama dan Urusan Internasional	1
14	UPT Humas, Promosi dan Bursa Kerja	2
15	UPT Rumah Tangga	4
16	UPT Pengamanan Universitas	3
17	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	3
18	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	3
19	Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	3
20	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	3
21	Fakultas Hukum	3
22	Fakultas Teknik dan Informatika	3
23	Pascasarjana	3
TOTAL		58

Pada tabel 3 di atas menunjukkan jumlah pegawai yang dipilih sebagai responden dari tiap unit kerja menggunakan teknik *random sampling*.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Definisi konseptual adalah definisi yang terlahir atau tersimpul dari kajian teori terhadap variabel yang diteliti.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2012:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sutrisno (2009:85) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Iklim Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011:716) “Iklim Kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi”.

Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan, hal ini disebut sebagai iklim psikologikal. Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut iklim organisasional (Karismawan, 2005).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative, misalnya pernyataan berikut “saya senang melakukan tugas yang beraneka”, yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku misalnya “saya sedang merencanakan untuk berhenti melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku masa mendatang (Sinambela, 2016:302).

Menurut Hasibuan (2001: 202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

d. Budaya Kerja

Menurut Luturmas (2017:154) menjelaskan bahwa “budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”. Jadi budaya mengandung sesuatu yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman.

Menurut Moehariono (2012:346) menyatakan bahwa “budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu”.

Menurut Schein (2010:70) mendefinisikan “budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”.

2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi variabel bebas (X) yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja (Y).

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Sumber
Disiplin Kerja (Y)	Taat terhadap aturan waktu	1. Jam masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja	1	(Sutrisno, 2009)
		2. Jam kerja yang optimal	2	
		3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3	
	Taat terhadap peraturan perusahaan	1. Aturan memakai seragam	4	
		2. Kegiatan yang wajib diikuti oleh pegawai	5	
		3. Pembinaan terhadap pelanggaran	6	
	Taat terhadap aturan perilaku	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	7	
		2. Menjalankan pekerjaan sesuai tugas	8	
		3. Sikap terhadap rekan kerja	9	
		4. Mematuhi tata tertib perusahaan	10	
Iklim Kerja (X_1)	Lingkungan Pekerjaan	1. Penerangan / cahaya	1	(Hasibuan, 2012)
		2. Sirkulasi udara	2	

	Hubungan sesama rekan kerja	3. Keamanan kerja	3			
		1. Komunikasi antar anggota unit kerja	4			
	Kepemimpinan dalam organisasi	2. Kemudahan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja	5			
		1. Pimpinan mampu memotivasi para pegawainya	6			
		2. Hubungan antara pimpinan dan pegawai	7			
		3. Pengawasan pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja	8			
		4. Dukungan dan motivasi pimpinan terhadap pegawai	9			
		5. Pemberian tugas dari pimpinan yang sesuai keahlian pegawai	10			
	Kepuasan Kerja (X_2)	Psikologis	1. Pembagian kelompok kerja		1	(Sutrisno, 2009)
			2. Kebutuhan cuti dan rekreasi		2	
Sosial		1. Hubungan sosial antar pegawai	3			
		2. Hubungan sosial pegawai dengan pimpinan	4			
Fisik		1. Kelengkapan fasilitas kerja	5			
		2. Keadaan ruang kerja	6			
Finansial		1. Jaminan Sosial dan kesehatan	7			
		2. Jumlah nominal gaji yang sesuai dan mencukupi kebutuhan	8			
		3. Upah lembur di luar jam kerja	9			
		4. Promosi jabatan	10			
Budaya Kerja (X_3)	Sikap	1. Rasa percaya diri dalam bekerja	1	(Luturmas, 2017)		
		2. Keberanian dalam mengambil keputusan	2			
		3. Patuh terhadap pimpinan	3			
		4. Patuh terhadap peraturan organisasi	4			
	Perilaku	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan ketika tidak diawasi pimpinan	5			
		2. Dedikasi dan loyalitas pegawai	6			
		3. Komitmen terhadap pekerjaan	7			
		4. Kerjasama dengan rekan kerja	8			
		5. Mengevaluasi pekerjaan	9			
		6. Melaksanakan ibadah	10			

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) pengertian kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Tujuan dari kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dan efisien. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2013:93). Alasan peneliti menggunakan skala *Likert* adalah pertama karena memudahkan responden untuk menjawab kuesioner apakah memuaskan atau tidak memuaskan, kedua karena mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden, ketiga adalah secara visual menggunakan skala *Likert* lebih menarik dan mudah diisi oleh responden (Sugiyono, 2013).

Skala pengukuran dengan skala *Likert* 1-5 dalam kuesioner penelitian ini penjelasannya adalah sebagai berikut:

- | | | |
|--------|--------------------------|--------|
| 1. SM | : Sangat Memuaskan | skor 5 |
| 2. M | : Memuaskan | skor 4 |
| 3. N | : Netral | skor 3 |
| 4. TM | : Tidak Memuaskan | skor 2 |
| 5. STM | : Sangat Tidak Memuaskan | skor 1 |

Data yang diperoleh dari penelitian yang menggunakan Skala *Likert* merupakan data ordinal. Data ordinal tidak dapat langsung diolah dalam model regresi linier sehingga perlu mengubah data ordinal tersebut menjadi data interval menggunakan Metode Suksesif Interval.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:121) menyatakan bahwa wawancara digunakan jika ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam dengan jumlah responden yang relatif sedikit.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) menjelaskan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Menurut Riyanto (2010:96) “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung”.

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan mengamati secara langsung atau tidak langsung suatu fenomena dan gejala pada objek penelitian baik dalam proses biologis maupun psikologis kemudian dicatat dan dijadikan sumber data.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Misalnya peneliti ingin

mengukur suhu badan, maka instrumen yang valid untuk itu adalah alat pengukur suhu (Syahrudin & Salim, 2012:133).

Menurut Sugiyono (2013:121) “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid”. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Menurut Perdana (2016:37) “uji validitas adalah suatu alat pengujian terhadap instrumen kuesioner yang dibentuk sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sah-nya suatu instrumen kuesioner”.

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Korelasi Produk Momen Pearson (*Bivariate Pearson*). Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Tiap item pertanyaan yang korelasinya signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mampu memberi dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Rumus korelasi produk momen dari Pearson yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = jumlah responden

\sum_{XY} = jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$$\begin{aligned}\sum X &= \text{jumlah skor butir} \\ \sum X^2 &= \text{jumlah skor butir kuadrat} \\ \sum Y &= \text{jumlah skor total} \\ \sum Y^2 &= \text{jumlah skor total kuadrat}\end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut maka dapat diketahui validitas dari masing-masing butir pertanyaan. Nilai r hitung dicocokkan dengan r_{tabel} *product moment* pada taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih besar dari r_{tabel} 5% maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$). Sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian harus memenuhi syarat berikutnya, yaitu reliabilitas. Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun terdapat perubahan waktu (Syahrudin & Salim, 2012:134).

Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121).

Menurut Perdana (2016:40) uji reliabilitas yaitu mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu.

Tinggi atau rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0-1.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*.

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_x = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian skor tiap item

σ^2 = varian total

Dari perhitungan tersebut maka rentang nilainya jika *Alpha Chronbach's* > 0,6 maka butir angket dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika *Alpha Chronbach's* < 0,6 maka butir angket dinyatakan tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah upaya untuk menjabarkan dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul agar data dapat diolah menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut dapat dipahami. Data yang diperoleh dari hasil penelitian diolah sehingga menghasilkan informasi yang nantinya akan digunakan oleh peneliti dalam mengambil kesimpulan. Peneliti menggunakan alat bantu untuk mengolah data yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang merupakan program komputer yang digunakan untuk menganalisis suatu data dengan analisis statistik. Pada penelitian ini SPSS yang digunakan adalah versi 23.

2. Metode Suksesif Interval (MSI)

Pengumpulan data kuesioner yang menggunakan skala Likert merupakan data ordinal sehingga dibutuhkan proses mengubah menjadi bentuk data interval sebelum dilakukan uji regresi linier. Metode suksesif interval (*Method of Successive Interval*) merupakan proses yang dilakukan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data memiliki skala interval, jika data yang dimiliki masih berskala ordinal maka data tersebut harus diubah dalam bentuk interval agar bisa memenuhi syarat prosedur tersebut.

Dalam melakukan transformasi data skala ordinal menjadi skala interval, peneliti menggunakan *method of succesive interval (MSI)*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan microsoft excel dengan program *stat97.xla*. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Buka program *Microsoft Excel*
- 2) Buka *file stat97.xla* -> klik *enable macro*
- 3) Pilih data yang akan diubah
- 4) Pilih *Add In* -> *statistics* -> *Successive Internal*
- 5) Pilih *Yes*
- 6) Pada *data range*, blok cell data yang akan di transformasikan
- 7) Kemudian pindah ke *Cell Output*
- 8) Klik di kolom baru untuk membuat hasil output
- 9) Pilih *Next*
- 10) Pilih *Select all*

11) Isikan *minimum value 1* dan *maximum value 5*

12) Pilih *Next -> Finish*

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik. Sebelum analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis suatu penelitian, ada beberapa asumsi atau persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi. Asumsi atau persyaratan ini harus dibuktikan melalui serangkaian uji asumsi klasik. Berikut ini adalah rangkaian uji asumsi klasik yang harus dilakukan, diantaranya :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah distribusi sebaran data tersebut normal atau tidak. Menurut Perdana (2016:42) uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

Penelitian ini menggunakan jenis uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan pengambilan keputusan jika signifikansi dibawah 0,05 maka berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku yang artinya data tersebut tidak normal. Jika signifikansi diatas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang akan diuji normal.

Berikut ini adalah keterangan uji hipotesisnya :

a. H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

b. $\alpha = 0,05$

c. H_0 ditolak jika p value (Sig.) $< 0,05$

H_0 diterima jika p value (Sig.) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang kuat atau linear antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya di dalam sebuah regresi.

Menurut Perdana (2016:47) uji multikolinearitas merupakan uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka bisa dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,10$, maka bisa dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Perdana, 2016:49). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Korelasi

Tujuan dilakukannya analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil uji korelasi maka dapat diketahui seberapa kuat hubungan antara variabel tersebut dan bagaimana arah hubungannya. Bentuk hubungan yang dimaksud adalah :

- a. Jika hubungannya bersifat positif, berarti apabila variabel bebas naik, maka variabel terikat juga naik.
- b. Jika hubungannya bersifat negatif, berarti apabila variabel bebas naik, maka variabel terikat turun. Sehingga arah hubungannya berlawanan.
- c. Jika variabel bebas dan variabel terikat nilainya 0 (nol), maka kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan.

Syarat dan kriteria untuk pengujian korelasi yaitu Hipotesis diterima jika r hitung lebih besar dari r tabel atau taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dalam pengujian ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS* versi 23 dengan melihat hasil perhitungan *Pearson Correlation*.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel iklim kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

α dan β = Konstanta

X₁ = Iklim Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Budaya Kerja

6. Uji Hipotesis

a. Uji *t* (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen yaitu iklim kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja maka dilakukan uji *t*. Menurut Sugiyono (2013:128) rumus untuk menguji uji *t* sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = nilai uji *t*

r = koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Uji tersebut menggunakan dasar analisis sebagai berikut :

a) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

b) Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya :

H_1 : Iklim kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

H_2 : Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

H_3 : Budaya kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, artinya :

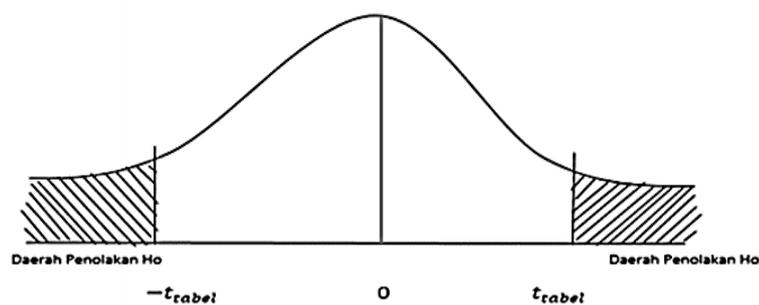
H_1 : Iklim kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

H_2 : Kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

H_3 : Budaya kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (Y)

c) Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- a. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata (0,05), maka hipotesis ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar 3
Daerah penerimaan dan penolakan Hipotesis uji t

b. Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian simultan akan diuji ketiga variabel independen yaitu iklim kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of Varian* (ANOVA).

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F dengan rumus F hitung dapat dinyatakan sebagai berikut: (Sugiyono 2017: 192)

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

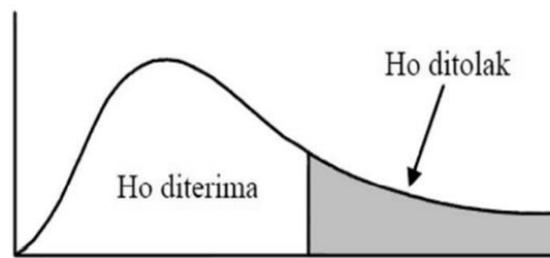
R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Berikut ini adalah dasar analisis yang digunakan pada uji F :

- 1) Perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, artinya Iklim Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, artinya Iklim Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).
- 2) Perbandingan nilai signifikansi taraf nyata
 - a. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05) maka hipotesis diterima. Artinya Iklim Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).
 - b. Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata (0,05) maka hipotesis ditolak. Artinya Iklim Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).



Gambar 4
Daerah penerimaan penolakan hipotesis uji F

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan R Square Change merupakan selisih dari Adjusted R Square pada suatu baris terhadap baris sebelumnya. Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. (Ghozali, 2016:95)

Menurut Sugiyono (2012:257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi (KD) adalah:

- a. Jika KD mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Universitas Pancasakti Tegal

Didorong keinginan untuk berperan serta dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa, pada tanggal 1 Maret tahun 1980 Yayasan Pendidikan Pancasila mendirikan Universitas Pancasakti yang semula bernama Universitas Pancasila. Perubahan nama Universitas Pancasila menjadi Universitas Pancasakti berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 07/MPK/84 tanggal 4 April 1984 yang menyebutkan tidak diperbolehkan penggunaan nama perguruan tinggi sama atau nama singkatan sama atau yang dapat ditafsirkan sama atau nama singkatan dari perguruan tinggi lain yang sudah ada / berstatus di suatu wilayah tertentu di Indonesia di bawah Yayasan yang berbeda. Yayasan Pendidikan Pancasila sebagai penyelenggara juga berubah namanya menjadi Yayasan Pendidikan Pancasakti. Pada tanggal 1 Oktober 1984 Yayasan Pendidikan Pancasakti Tegal dengan surat nomor C.IPRB/SK/YPP/1984 mengubah nama dari Yayasan Pendidikan Pancasila Tegal menjadi Yayasan Pendidikan Pancasakti Tegal dan Universitas Pancasila Tegal menjadi Universitas Pancasakti Tegal, disingkat UPS Tegal, yang mempunyai makna Pancasila Sakti. Hal ini tertuang pada akta perubahan Nomor 45 tanggal 27 November 1986 yang dibuat oleh Notaris Ratna Sintawati Tanujdjojo, SH di Tegal, dan terakhir dengan telah berlakunya Undang-Undang Nomor 16

Tahun 2001 tentang Yayasan maka kepengurusan Yayasan Pendidikan Pancasakti Tegal telah menyesuaikan susunan kepengurusannya dan AD/RT Yayasan berdasarkan UU No. 16 tahun 2001 tentang Yayasan tersebut dan terbit akta perubahan Yayasan Nomor 39 tanggal 9 November tahun 2002 oleh Notaris Ny. Hertanti Pindayani, SH di Tegal dan sudah dicatat dalam buku register yayasan sejak tanggal 6 September 2004 di Departemen Kehakiman dan HAM Republik Indonesia. Dalam penyelenggaraan operasionalnya Universitas Pancasakti Tegal tetap konsisten berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Wikipedia, 2019).

Dengan dijiwai semangat keterbukaan dan kebersamaan, Universitas Pancasakti bertekad mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni bagi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Universitas Pancasakti juga berkomitmen membangun dan mempertahankan kepribadian bangsa sehingga memantapkan jati dirinya sebagai Universitas yang berkepribadian Pancasila.

Sejalan dengan cita-cita dan semangat pendirian, Universitas Pancasakti berupaya menghasilkan lulusan yang memiliki kepribadian Pancasila, memiliki kemampuan dalam pengembangan literasi di masyarakat, memiliki semangat terus memperdalam dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan ketrampilan, berpikir kritis, mampu bekerja sama dengan berbagai kalangan, dan memiliki tanggung jawab sosial.

2. Letak Geografis

Universitas Pancasakti Tegal adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah yang berkedudukan di Kota Tegal. Berdiri pada tanggal 1 Maret 1980. Semula bernama Universitas Pancasila Tegal dengan harapan dapat menjadi Benteng Pancasila di wilayah Pantura khususnya Eks Karesidenan Pekalongan. Universitas Pancasakti Tegal terletak di jalan Halmahera Kilometer 1, Mintaragen, Kecamatan Tegal Timur, Kota Tegal, Provinsi Jawa Tengah, Telepon (0283) 351082 Kodepos 52121. Secara geografis Universitas Pancasakti Tegal berada di sebelah utara jalan raya Pantura dan sebelah timur obyek wisata Pantai Alam Indah Tegal.

3. Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi

a. Visi

Visi Universitas Pancasakti Tegal adalah “Mewujudkan Universitas yang unggul di bidang literasi dan berwawasan global pada tahun 2028”.

b. Misi

Misi Universitas Pancasakti Tegal adalah sebagai berikut :

- i. menyelenggarakan proses pendidikan yang berorientasi pada pengembangan literasi;
- ii. menyelenggarakan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi ilmiah untuk pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, dalam rangka mendukung literasi masyarakat; dan
- iii. mengembangkan jaringan kerja sama untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing Universitas di tingkat nasional dan internasional.

c. Tujuan

Tujuan Universitas Pancasakti Tegal adalah sebagai berikut :

- i. terwujudnya lulusan yang mempunyai kemampuan dalam pengembangan literasi masyarakat;
- ii. dihasilkannya penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi ilmiah untuk pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, dalam rangka mendukung literasi masyarakat; dan
- iii. terjalinnya jaringan kerja sama untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing Universitas di tingkat nasional maupun internasional.

4. Tata Kelola Organisasi

Organ pokok Universitas terdiri atas Yayasan, Senat Universitas, dan Pimpinan Universitas. Organ lain di luar organ pokok Universitas sekurang-kurangnya terdiri atas Biro yang menangani administrasi umum, keuangan atau tata usaha, Biro yang menangani administrasi akademik dan kemahasiswaan, Lembaga yang menangani penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, Lembaga yang menangani penjaminan mutu, dan Unit-unit Pelaksana Teknis.

Universitas melaksanakan tata kelola urusan akademik dengan prinsip desentralisasi dan non akademik dengan prinsip sentralisasi. Urusan akademik meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Urusan non akademik meliputi pelayanan administrasi, struktur organisasi dan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan urusan akademik.

Jenis kepegawaian di Universitas Pancasakti terdiri dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Tenaga Pendidik atau Dosen adalah pegawai yang diangkat oleh Yayasan atau Pemerintah untuk bekerja di lingkungan Universitas dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Sedangkan Tenaga Kependidikan adalah pegawai yang diangkat oleh Yayasan untuk bekerja di lingkungan universitas dengan tugas utama melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis.

Dari data-data yang peneliti peroleh yang bersumber dari Biro Administrasi Umum mengenai Universitas Pancasakti, berikut ini adalah tata kelola Universitas berdasarkan Peraturan Yayasan Pendidikan Pancasakti Nomor 02 Tahun 2018 tentang “Peraturan Tata Kelola Universitas Pancasakti” :

a. Organ pokok Universitas terdiri atas :

1) Yayasan

Badan penyelenggara Universitas adalah Yayasan. Yayasan terdiri atas Pembina, Pengawas, dan Pengurus. Organ Yayasan tidak boleh merangkap jabatan sebagai pimpinan organ Universitas. Yayasan dapat membentuk Dewan Pengembangan Yayasan yang bertugas membantu Yayasan dalam merumuskan kebijakan dan pengembangan kelembagaan. Dalam menyelenggarakan Universitas, Yayasan merujuk pada peraturan perundang-undangan.

Tugas Yayasan meliputi :

- a) Menyusun dan menetapkan Statuta Universitas dan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Yayasan sebagai acuan penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas.
- b) Menyusun dan menetapkan Peraturan Yayasan dalam bidang tata kelola Universitas, sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, pengelolaan sarana dan prasana, serta kebijakan lainnya.

Wewenang Yayasan meliputi :

- a) Menetapkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas, Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Operasional (RENOP), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas (RAPBU) yang diajukan Rektor.
 - b) Mengangkat dan memberhentikan Rektor, Wakil Rektor, Dekan / Direktur, Wakil Dekan / Sekretaris Direktur, pejabat struktural lainnya, dan pegawai di lingkungan Universitas.
 - c) Menyelenggarakan pemilihan Rektor dan pemilihan Dekan / Direktur di lingkungan Universitas.
 - d) Melakukan penilaian kinerja Rektor.
 - e) Menetapkan auditor eksternal.
- 2) Senat Universitas

Senat universitas terdiri atas Profesor aktif, Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur, Kepala Lembaga Penelitian dan

Pengabdian Masyarakat, Lembaga Penjaminan Mutu Universitas, Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi, dan Wakil Dosen dari tiap fakultas. Senat Universitas dipimpin oleh ketua didampingi seorang sekretaris yang dipilih melalui rapat pleno dengan masa tugas keanggotaan Senat Universitas selama 4 (empat) tahun.

Tugas Senat Universitas meliputi :

- a) Menyusun dan mengesahkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas serta berbagai kebijakan strategis yang mendukung penyelenggaraan Pendidikan tinggi di Universitas.
- b) Menyusun peraturan-peraturan akademik untuk ditetapkan sebagai Peraturan Universitas yang merupakan persetujuan bersama dengan Rektor.
- c) Menyusun pola ilmiah pokok.
- d) Menyusun dan menetapkan Tata Tertib Senat Universitas.

Wewenang Senat Universitas meliputi :

- a) Memberikan pertimbangan normatif terhadap usulan Rektor tentang rancangan Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Operasional (RENOP), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas (RAPBU).
- b) Memberikan pertimbangan normatif kepada para calon Rektor dan mengusulkannya kepada Yayasan.
- c) Memberikan pertimbangan normatif atas pemberhentian Rektor kepada Yayasan.

- d) Memberikan pertimbangan normatif kepada Rektor tentang usulan para calon Wakil Rektor yang akan diusulkan kepada Yayasan.
 - e) Memberikan pertimbangan normatif kepada Rektor dalam pembukaan, perubahan dan penutupan Fakultas / Program Pascasarjana / Program Vokasi, Program Profesi / Spesialis, dan Program Studi.
 - f) Memberikan evaluasi, pandangan, dan atau pertimbangan normatif secara berkala kepada Rektor terkait dengan pelaksanaan kebijakan akademik yang telah ditetapkan dalam Peraturan Universitas.
 - g) Memberikan pertimbangan usulan kenaikan jabatan fungsional akademik Lektor Kepala dan Profesor, mengukuhkan Profesor, dan memberikan gelar doktor kehormatan (*doctor honoris causa*).
 - h) Memeriksa dan menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran akademik yang dilakukan oleh dosen.
- 3) Rektor dan Wakil Rektor

Universitas dipimpin oleh Rektor sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan kegiatan akademik dan non akademik Universitas. Rektor diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan setelah mendapat pertimbangan Senat Universitas. Rektor dibantu oleh 3 (tiga) Wakil Rektor yang bertanggung jawab kepada Rektor. Wakil Rektor terdiri atas Wakil Rektor I bidang akademik, Wakil

Rektor II bidang administrasi, sumber daya dan keuangan, dan Wakil Rektor III bidang kemahasiswaan, kerja sama dan informasi. Dalam bidang akademik, Rektor bertanggung jawab sesuai peraturan perundang-undangan, sedangkan dalam bidang non akademik Rektor bertanggung jawab kepada Yayasan.

Tugas Rektor meliputi :

- a) Memimpin penyelenggaraan akademik dan non akademik sesuai dengan tata Kelola Universitas dalam rangka melaksanakan misi Universitas guna mewujudkan visi Universitas.
- b) Melaksanakan Statuta dan Peraturan Pengurus Yayasan lainnya dalam penyelenggaraan akademik dan non akademik.
- c) Menyusun Rencana Strategis, Rencana Operasional, Rencana Kerja dan Anggaran, dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas yang sesuai dengan Rencana Induk Pengembangan Universitas dan mengusulkannya kepada Yayasan setelah mendapat pertimbangan normatif dari Senat Universitas.
- d) Memberikan laporan penyelenggaraan Universitas kepada Pengurus Yayasan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun.

Wewenang Rektor meliputi :

- a) Mengusulkan Calon Wakil Rektor dan pejabat struktural lainnya di lingkungan Universitas kepada Yayasan.

- b) Mengusulkan Rancangan Peraturan Universitas yang mendukung penyelenggaraan Pendidikan tinggi Universitas kepada Senat Universitas.
- c) Menetapkan Peraturan Universitas yang merupakan persetujuan bersama Rektor dan Senat Universitas.
- d) Menetapkan kebijakan operasional guna mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan Pendidikan tinggi Universitas dalam bentuk Peraturan Rektor.
- e) Mengusulkan pembukaan, perubahan dan atau penutupan Fakultas / Program Pascasarjana / Program Vokasi, Program Profesi / Spesialis, Program Studi, Biro, Lembaga, UPT dan lainnya kepada Yayasan setelah mendapat pertimbangan normatif dari Senat Universitas.

Tugas Wakil Rektor meliputi :

- a) Wakil Rektor I membantu tugas Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b) Wakil Rektor II membantu tugas Rektor dalam memimpin kegiatan bidang administrasi, sumber daya dan keuangan, serta membina dan mengembangkan karir dosen dan tenaga kependidikan.
- c) Wakil Rektor III membantu tugas Rektor dalam memimpin pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan, kerja sama dan pengembangan sistem informasi.

b. Organ lain Universitas

Universitas dilengkapi organ lain sebagai struktur organisasi Universitas yang terdiri atas :

1) Biro Administrasi Umum

Biro Administrasi Umum (BAU) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. BAU memiliki bagian-bagian dan setiap bagian memiliki sub-bagian yang jenis dan jumlahnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan. BAU melaksanakan fungsi pelayanan administrasi umum untuk mendukung penyelenggaraan Universitas. Dalam pelaksanaan tugasnya, BAU berada di bawah koordinasi Wakil Rektor II.

Tugas Biro Administrasi Umum meliputi :

- a) Mengelola dan mengembangkan pelayanan tata usaha yang prima (cepat dan akurat) dan berbasis elektronik
- b) Menginventarisir dan merencanakan semua kegiatan berdasarkan peraturan perundang-undangan
- c) Menyusun Laporan Pertanggung Jawaban Rektor
- d) Mengelola dan menyimpan data kepegawaian berbasis digital
- e) Merencanakan dan mengembangkan karir pegawai
- f) Mengelola keuangan, perbendaharaan, dan pembukuan Universitas
- g) Merencanakan pengembangan sistem pengelolaan keuangan secara *online*

- h) Merencanakan, mengelola, dan melaksanakan kegiatan protokoler
 - i) Mengelola dan melaksanakan upacara akademik
 - j) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 2) Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan

Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. BAAK memiliki bagian-bagian dan setiap bagian memiliki sub-bagian yang jenis dan jumlahnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan. BAAK melaksanakan fungsi pelayanan administrasi akademik dan kemahasiswaan untuk mendukung penyelenggaraan Universitas. Dalam pelaksanaan tugasnya, BAAK berada di bawah koordinasi Wakil Rektor I dan Wakil Rektor III.

Tugas Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan meliputi :

- a) Menyusun kalender akademik
- b) Melaksanakan proses pelayanan administrasi kemahasiswaan dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).
- c) Melaksanakan proses penerimaan mahasiswa baru berbasis *one day service*
- d) Mengelola dan mengadministrasikan data pendidikan dan pengajaran, dosen, mahasiswa, dan alumni

- e) Merencanakan, mengelola, dan mengadministrasikan kegiatan kemahasiswaan yang berkaitan dengan minat dan bakat
 - f) Memberikan pelayanan beasiswa
 - g) Membuat *database* pelacakan alumni
 - h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 3) Lembaga Penjaminan Mutu Universitas

Lembaga Penjaminan Mutu Universitas (LPMU) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. LPMU memiliki bidang-bidang dan setiap bidang memiliki sub bidang yang jenis dan jumlahnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan. LPMU membentuk Gugus Penjaminan Mutu di tingkat Fakultas / Program Pascasarjana / Program Vokasi. Kepala LPMU bertanggung jawab kepada Rektor. Tugas dan fungsi penyelenggaraan sistem penjaminan mutu dilaksanakan oleh Gugus Penjaminan Mutu. Dalam pelaksanaannya LPMU berada di bawah koordinasi Wakil Rektor I.

Tugas Lembaga Penjaminan Mutu Universitas meliputi :

- a) Menyusun pedoman penyelenggaraan penjaminan mutu internal
- b) Merencanakan dan melaksanakan kendali mutu penyelenggaraan akademik dan non akademik
- c) Memfasilitasi dan mendampingi penyelenggaraan akreditasi di tingkat Program Studi
- d) Menyelenggarakan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi

- e) Menyelenggarakan audit mutu internal
 - f) Menyusun dan menyampaikan rekomendasi hasil audit mutu internal
 - g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 4) Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. LPPM memiliki bidang-bidang dan setiap bidang memiliki sub bidang yang jenis dan jumlahnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan. LPPM dapat membentuk dan mengkoordinir pusat kajian untuk mendukung pengembangan keilmuan serta melaksanakan fungsi pelayanan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Universitas. Dalam melaksanakan tugasnya, LPPM berada di bawah koordinasi Wakil Rektor I.

Tugas Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat meliputi :

- a) Menyediakan panduan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- b) Menyusun Rencana Induk Penelitian sebagai pedoman *roadmap* penelitian internal dan desentralisasi
- c) Menyusun Rencana Strategi Pengabdian kepada Masyarakat sebagai pedoman *roadmap* pengabdian kepada masyarakat

- d) Merencanakan, mengalokasikan, dan mengelola penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari dana internal
 - e) Memfasilitasi dan mengelola penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari dana eksternal
 - f) Memfasilitasi pemenuhan keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
 - g) Merencanakan, menyelenggarakan, dan mengelola Kuliah Kerja Nyata
 - h) Mengkoordinasikan pusat kajian di tingkat Universitas
 - i) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 5) Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi

Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi (LP3) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. LP3 memiliki bidang-bidang dan setiap bidang memiliki sub bidang yang jenis dan jumlahnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Kepala LP3 bertanggung jawab kepada Rektor. LP3 melaksanakan fungsi pelayanan pengembangan pendidikan dan pengembangan profesi di lingkungan Universitas. Dalam menjalankan tugasnya, LP3 berada di bawah koordinasi Wakil Rektor I.

Tugas Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi meliputi :

- a) Merencanakan dan mengembangkan pengajaran Mata Kuliah Umum

- b) Menyusun pedoman pembuatan kelengkapan dokumen pengajaran
 - c) Menyusun pedoman akademik dosen dan mahasiswa
 - d) Menyusun pedoman penyusunan kurikulum
 - e) Mengembangkan metode-metode pembelajaran
 - f) Melaksanakan pelayanan pembukaan, perubahan, dan penutupan Program Studi
 - g) Memfasilitasi dan mendampingi pengurusan sertifikasi dosen
 - h) Memfasilitasi dan mendampingi pengurusan jabatan fungsional dosen
 - i) Memetakan dan memfasilitasi dosen dan tenaga kependidikan yang akan studi lanjut
 - j) Merencanakan, mengelola, dan melaksanakan sertifikasi profesi
 - k) Memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada mahasiswa
 - l) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 6) Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Pusat

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Pusat dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT Perpustakaan Pusat dibantu oleh Sekretaris, Pustakawan dan urusan lain yang jenis dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT Perpustakaan Pusat melaksanakan fungsi pelayanan bahan pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian,

dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Perpustakaan Pusat di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor I.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Pusat meliputi :

- a) Menyediakan dan mengolah bahan Pustaka
 - b) Memberikan layanan dan pendayagunaan bahan Pustaka
 - c) Memelihara bahan Pustaka
 - d) Memberikan pelayanan peminjaman referensi
 - e) Melakukan digitalisasi bahan Pustaka
 - f) Menyediakan dan mengelola *repository*
 - g) Menyiapkan dan melaksanakan Akreditasi Perpustakaan
 - h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 7) Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Bahasa

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Bahasa dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT Pelayanan Bahasa dibantu oleh staf yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT Pelayanan Bahasa melaksanakan pelayanan bahasa Asing untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Pelayanan Bahasa di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor I.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Bahasa meliputi :

- a) Memberikan pelatihan Bahasa Asing

- b) Menyediakan layanan terjemahan bahasa
 - c) Menyusun rencana pengembangan pelayanan Bahasa Asing
 - d) Mengelola laboratorium Bahasa Asing
 - e) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 8) Unit Pelaksana Teknis Poliklinik

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Poliklinik dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT Poliklinik dibantu oleh Dokter, Apoteker, Perawat, dan staf yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT Poliklinik melaksanakan fungsi pelayanan medis untuk warga Universitas dan masyarakat umum. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Poliklinik di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor II.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Poliklinik meliputi :

- a) Memberikan pelayanan medis untuk mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, dan masyarakat umum sebagai fasilitas kesehatan pertama
- b) Memberikan rujukan pelayanan medis apabila diperlukan
- c) Menjalin kemitraan dengan instansi pemerintah dan swasta untuk pengembangan pelayanan medis di Universitas
- d) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

9) Unit Pelaksana Teknis Sistem Informasi dan Komputer

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Sistem Informasi dan Komputer dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT Sistem Informasi dan Komputer dibantu oleh staf yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT Sistem Informasi dan Komputer melaksanakan fungsi pelayanan informasi dan komputer untuk mendukung pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Sistem Informasi dan Komputer di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor III.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Sistem Informasi dan Komputer meliputi :

- a) Mengelola sistem informasi, jaringan computer, dan internet di lingkungan Universitas
- b) Menyajikan dan menyimpan data Universitas secara digital
- c) Memfasilitasi digitalisasi data kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi
- d) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

10) Unit Pelaksana Teknis Inovasi dan Publikasi Ilmiah

Unit Pelaksana Teknis Inovasi dan Publikasi Ilmiah (UPT IPI) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT IPI dibantu oleh sekretaris, urusan, dan staf yang jenis

dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT IPI melaksanakan fungsi pelayanan inovasi dan publikasi hasil penelitian, pengabdian kepada masyarakat maupun gagasan konseptual. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Inovasi dan Publikasi Ilmiah di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor I.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Inovasi dan Publikasi Ilmiah meliputi :

- a) Menyelenggarakan pelayanan dan pendampingan pengurusan Hak Kekayaan Intelektual, inkubasi bisnis, dan konsultasi manajemen Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
- b) Mengkoordinir penerbitan jurnal ilmiah
- c) Melakukan pendampingan akreditasi jurnal ilmiah
- d) Melakukan pendampingan pengelolaan jurnal ilmiah secara *online*
- e) Memfasilitasi publikasi ilmiah nasional terakreditasi dan internasional bereputasi
- f) Melakukan pendataan dan mengusulkan pemberian *reward* terhadap dosen yang melakukan publikasi internasional bereputasi
- g) Memfasilitasi penerbitan
- h) Melaksanakan administrasi inovasi dan publikasi
- i) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

11) Unit Pelaksana Teknis Kerja Sama dan Urusan Internasional

Unit Pelaksana Teknis Kerja Sama dan Urusan Internasional (UPT KUI) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT KUI dibantu oleh urusan dan staf yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT KUI melaksanakan fungsi pelayanan kerja sama dan urusan internasional untuk kepentingan menaikkan reputasi dan kontribusi Universitas di tingkat global. Dalam menjalankan tugasnya, UPT KUI di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor III.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Kerja Sama dan Urusan Internasional meliputi :

- a) Menginventarisir potensi kerja sama dengan instansi dalam dan luar negeri
- b) Memfasilitasi kerja sama dengan instansi dalam dan luar negeri
- c) Memfasilitasi kemitraan dengan perguruan tinggi lain yang menjalin kerja sama dengan luar negeri
- d) Memfasilitasi pengiriman mahasiswa dan dosen ke luar negeri
- e) Memfasilitasi penerimaan kunjungan dari luar negeri
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

12) Unit Pelaksana Teknis Humas, Promosi dan Bursa Kerja

Unit Pelaksana Teknis Humas, Promosi dan Bursa Kerja (UPT HUMPROKER) dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung

jawab kepada Rektor. Kepala UPT HUMPROKER dibantu oleh urusan dan staf yang jenis dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT HUMPROKER melaksanakan fungsi kehumasan, promosi, dan bursa kerja untuk mengembangkan Universitas. Dalam menjalankan tugasnya, UPT HUMPROKER di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor III.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Humas, Promosi dan Bursa Kerja meliputi :

- a) Sebagai penghubung komunikasi dengan instansi pemerintah maupun swasta
- b) Sebagai penghubung promosi kegiatan Universitas dengan media massa
- c) Mengadakan promosi dalam rangka penerimaan mahasiswa baru
- d) Menjalin kemitraan dengan alumni
- e) Menjalin relasi dengan perusahaan-perusahaan yang menerima tenaga kerja untuk menyalurkan alumni Universitas
- f) Menyelenggarakan bursa kerja
- g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

13) Unit Pelaksana Teknis Rumah Tangga

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Rumah Tangga dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT Rumah Tangga dibantu oleh urusan dan staf yang jenis dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT Rumah Tangga

melaksanakan fungsi pelayanan perlengkapan rumah tangga untuk penyelenggaraan akademik dan non akademik Universitas. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Rumah Tangga di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor II.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Rumah Tangga meliputi :

- a) Menginventarisir kebutuhan rumah tangga Universitas
 - b) Memelihara sarana dan prasarana Universitas
 - c) Melaksanakan tugas kebersihan dan keindahan di lingkungan Universitas
 - d) Mengkoordinir dan mendistribusikan tenaga *driver* yang dibutuhkan
 - e) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan
- 14) Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Universitas

Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pengamanan Universitas dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan atas usul Rektor dan bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala UPT Pengamanan Universitas dibantu oleh urusan dan staf yang jenis dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. UPT Pengamanan Universitas melaksanakan fungsi pengamanan secara penuh di lingkungan Universitas. Dalam menjalankan tugasnya, UPT Pengamanan Universitas di bawah koordinasi Rektor dan pembinaannya di bawah Wakil Rektor II.

Tugas Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Universitas meliputi:

- a) Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan Universitas

- b) Menerima dan menyampaikan surat atau paket yang masuk ke Universitas
- c) Mengelola parkir
- d) Menjaga keamanan kegiatan-kegiatan Universitas
- e) Melakukan pengawalan terhadap tamu-tamu Universitas
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

15) Pelaksana Akademik

Unsur pelaksana akademik terdiri atas :

- a) Senat Fakultas / Program Pascasarjana / Program Vokasi
- b) Fakultas / Program Pascasarjana / Program Vokasi
- c) Program Studi
- d) Program Profesi / Spesialis
- e) Bagian Tata Usaha
- f) Perpustakaan
- g) Laboratorium

Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan akademik, Pelaksana Akademik dapat dilengkapi dengan pusat-pusat studi, publikasi, dan pusat / lembaga pelayanan kepada masyarakat.

Rektor dapat mengajukan perampingan, penggabungan, atau penambahan Biro, Lembaga dan UPT kepada Yayasan dengan memperhitungkan jumlah mahasiswa atau berdasarkan perubahan peraturan perundang-undangan setelah mendapat pertimbangan normatif dari Senat Universitas.

Jenis dan hirarki peraturan di lingkungan Universitas terdiri atas :

- 1) Statuta
- 2) Peraturan Yayasan
- 3) Peraturan Universitas
- 4) Peraturan Rektor
- 5) Peraturan Fakultas / Program Pascasarjana / Program Vokasi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis deskriptif dengan membuat karakteristik sebagai gambaran tentang latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan berdasarkan tanggapan dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif responden yang meliputi :

- a. Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja.

- 1) Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	34	58,62
2	Wanita	24	41,38
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 58,62% sedangkan jumlah responden berjenis kelamin wanita sebanyak 41,38%. Meskipun persentasenya lebih banyak reponden dengan jenis kelamin pria, selisihnya tidak begitu banyak jika dibandingkan responden dengan jenis kelamin wanita. Hal ini bisa menjelaskan bahwa kedua karakteristik tersebut mempunyai kesempatan yang hampir sama untuk menjadi pegawai di Universitas Pancasakti Tegal.

2) Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	22	37,93
2	DIII	6	10,34
3	S1	26	44,84
4	S2	4	6,89
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil persentase karakteristik responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 37,93%, pendidikan terakhir DIII 10,34%, pendidikan terakhir S1 44,84%, dan pendidikan terakhir S2 6,89%. Mayoritas pegawai di Universitas Pancasakti Tegal adalah lulusan S1.

3) Usia

Usia pegawai yang ada dalam suatu organisasi tentu berpengaruh dengan kinerja. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 Tahun	25	43,10
2	31 - 40 Tahun	21	36,20
3	41 - 50 Tahun	10	17,25
	> 50 Tahun	2	3,45
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan usia 20 - 30 tahun berjumlah 43,1%, usia 31 - 40 tahun berjumlah 36,2%, usia 41 - 50 tahun berjumlah 17,25%, dan usia diatas 50 tahun berjumlah 3,45%. Mayoritas pegawai Universitas Pancasakti Tegal berusia antara 20 - 30 tahun, disusul dengan pegawai berusia antara 31 - 40 tahun. Rentang usia tersebut termasuk dalam usia produktif untuk bekerja.

4) Masa Kerja

Masa kerja seorang pegawai berhubungan dengan pengalaman. Semakin lama masa kerjanya, maka semakin bertambah pula pengalaman dan wawasan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Pengalaman dan wawasan yang luas tentu akan mempermudah seorang pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya karena telah mengerti dan memahami sistem kerja organisasinya, beban kerja, dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya :

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	2 - 5 Tahun	32	55,17
2	6 - 10 Tahun	14	24,13
3	> 11 Tahun	12	20,70
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja di atas menunjukkan bahwa persentase pegawai dengan masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 55,17%, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 24,13%, dan masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 20,7%. Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai dengan masa kerja 2 – 5 tahun. Rentang masa kerja tersebut merupakan salah satu syarat seorang pegawai untuk diangkat menjadi pegawai tetap di Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini merupakan salah satu upaya organisasi untuk melakukan regenerasi pegawai menggantikan pegawai yang telah mencapai masa pensiun. Data tersebut juga menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai yang cukup berpengalaman berdasarkan masa kerjanya.

b. Analisis Deskriptif Berdasarkan Hasil Kuesioner

Responden memberikan tanggapan atas kuesioner yang diberikan kemudian peneliti sajikan dalam penjelasan yang dikumpulkan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

1) Distribusi Frekuensi Kuesioner Disiplin Kerja

Pada variabel Disiplin Kerja terdapat 10 item pernyataan dengan indikator Taat Terhadap Aturan Waktu Kerja, Taat Terhadap Peraturan Organisasi, dan Taat Terhadap Aturan Perilaku yang didistribusikan kepada 58 responden dengan kategori Sangat Tidak Memuaskan, Tidak Memuaskan, Netral, Memuaskan, dan Sangat Memuaskan. Hasil distribusi frekuensinya sebagai berikut :

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Kuesioner Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA												
Pernyataan	STM		TM		N		M		SM		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	0	0	0	0	20	34.48	21	36.21	17	29.31	58	100
item 2	0	0	2	3.45	15	25.86	28	48.28	13	22.41	58	100
Item 3	0	0	0	0	13	22.41	33	56.9	12	20.69	58	100
Item 4	0	0	4	6.9	14	24.14	28	48.28	12	20.69	58	100
Item 5	0	0	10	17.24	20	34.48	17	29.31	11	18.97	58	100
Item 6	2	3.45	0	0	25	43.1	18	31.03	13	22.41	58	100
Item 7	0	0	2	3.45	12	20.69	33	56.9	11	18.97	58	100
Item 8	0	0	4	6.9	17	29.31	28	48.28	9	15.52	58	100
Item 9	0	0	4	6.9	9	15.52	32	55.17	13	22.41	58	100
Item 10	0	0	2	3.45	6	10.34	23	39.66	27	46.55	58	100
RATA-RATA	0.2	0.345	2.8	4.829	15.1	26.033	26.1	45.002	13.8	23.793	58	100

Pada tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menjawab “Sangat Tidak Memuaskan” sebanyak 0,2 dengan

persentase 0,345%, responden yang menjawab “Tidak Memuaskan” sebanyak 2,8 dengan persentase 4,829%, responden yang menjawab “Netral” sebanyak 15,1 dengan persentase 26,03%, responden yang menjawab “Memuaskan” sebanyak 26,1 dengan persentase 45%, dan responden yang menjawab “Sangat Memuaskan” sebanyak 13,8 dengan persentase 23,79%. Dari hasil distribusi frekuensi tersebut peneliti menganggap bahwa rata-rata responden cukup memiliki kesadaran tentang disiplin kerja dilihat dari indikator Taat Terhadap Aturan Waktu Kerja, Taat Terhadap Peraturan Organisasi, dan Taat Terhadap Aturan Perilaku.

Namun demikian jika diamati pada pernyataan item 5 yaitu “Kegiatan apel pagi setiap hari senin dipatuhi oleh pegawai dengan baik” mendapat tanggapan dari responden yang menjawab “Tidak Memuaskan” sebanyak 10 responden dengan persentase 17,24%. Hal ini relevan dengan data presensi kegiatan apel pagi yang diperoleh peneliti pada penjelasan Bab I yang menunjukkan masih minimnya kesadaran pegawai untuk mengikuti kegiatan apel tersebut.

2) Distribusi Frekuensi Kuesioner Iklim Kerja

Pada variabel Iklim Kerja terdapat 10 item pernyataan dengan indikator Lingkungan Pekerjaan, Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja, dan Kepemimpinan dalam Organisasi yang didistribusikan kepada 58 responden dengan kategori Sangat Tidak Memuaskan,

Tidak Memuaskan, Netral, Memuaskan, dan Sangat Memuaskan.
Hasil distribusi frekuensinya sebagai berikut :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Kuesioner Iklim Kerja

IKLIM KERJA												
Pernyataan	STM		TM		N		M		SM		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	0	0	0	0	8	13.79	34	58.62	16	27.59	58	100
item 2	0	0	0	0	9	15.52	34	58.62	15	25.86	58	100
Item 3	0	0	2	3.45	14	24.14	27	46.55	15	25.86	58	100
Item 4	0	0	2	3.45	8	13.79	26	44.83	22	37.93	58	100
Item 5	0	0	2	3.45	9	15.52	30	51.72	17	29.31	58	100
Item 6	0	0	4	6.9	15	25.86	11	18.97	28	48.28	58	100
Item 7	0	0	0	0	16	27.59	20	34.48	22	37.93	58	100
Item 8	0	0	2	3.45	22	37.93	16	27.59	18	31.03	58	100
Item 9	0	0	0	0	17	29.31	24	41.38	17	29.31	58	100
Item 10	0	0	6	10.34	15	25.86	26	44.83	11	18.97	58	100
RATA-RATA	0	0	1.8	3.104	13.3	22.931	24.8	42.759	18.1	31.207	58	100

Pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Memuaskan”, responden yang menjawab “Tidak Memuaskan” rata-rata 1,8 dengan persentase 3,104%, responden yang menjawab “Netral” rata-rata 13,3 dengan persentase 22,931%, responden yang menjawab “Memuaskan” rata-rata 24,8 dengan persentase 42,759%, dan responden yang menjawab “Sangat Memuaskan” rata-rata 18,1 dengan persentase 31,207%. Dari hasil distribusi frekuensi tersebut peneliti menganggap bahwa rata-rata responden merasa puas dengan iklim kerja yang ada di Universitas Pancasakti Tegal melalui indikator Lingkungan Pekerjaan, Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja,

dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Pada item 10 dengan pernyataan “Pemberian tugas dari pimpinan sesuai dengan keahlian pegawai” mendapat tanggapan dari 6 responden dengan memilih jawaban “Tidak Memuaskan”.

3) Distribusi Frekuensi Kuesioner Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja terdapat 10 item pernyataan dengan dimensi Psikologis, Sosial, dan Fisik yang didistribusikan kepada 58 responden dengan kategori Sangat Tidak Memuaskan, Tidak Memuaskan, Netral, Memuaskan, dan Sangat Memuaskan. Hasil distribusi frekuensinya sebagai berikut :

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Kuesioner Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA												
Pernyataan	STM		TM		N		M		SM		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	2	3.45	4	6.9	19	32.76	18	31.03	15	25.86	58	100
item 2	2	3.45	14	24.14	13	22.41	23	39.66	6	10.34	58	100
Item 3	0	0	4	6.9	8	13.79	31	53.45	15	25.86	58	100
Item 4	0	0	4	6.9	17	29.31	20	34.48	17	29.31	58	100
Item 5	0	0	4	6.9	18	31.03	21	36.21	15	25.86	58	100
Item 6	0	0	2	3.45	16	27.59	27	46.55	13	22.41	58	100
Item 7	0	0	4	6.9	6	10.34	34	58.62	14	24.14	58	100
Item 8	0	0	18	31.03	18	31.03	16	27.59	6	10.34	58	99.99
Item 9	2	3.45	15	25.86	21	36.21	17	29.31	3	5.17	58	100
Item 10	0	0	4	6.9	27	46.55	16	27.59	11	18.97	58	100
RATA-RATA	0.6	1.035	7.3	12.588	16.3	28.102	22.3	38.449	11.5	19.826	58	100

Pada tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menjawab “Sangat Tidak Memuaskan” sebanyak 0,6 dengan persentase 1,035%, responden yang menjawab “Tidak

Memuaskan” sebanyak 7,3 dengan persentase 12,588%, responden yang menjawab “Netral” sebanyak 16,3 dengan persentase 28,102%, responden yang menjawab “Memuaskan” sebanyak 22,3 dengan persentase 38,449%, dan responden yang menjawab “Sangat Memuaskan” sebanyak 11,5 dengan persentase 19,826%. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata tanggapan responden didominasi oleh jawaban “Memuaskan” sebanyak 38,449%.

Namun demikian masih ada responden yang memberikan tanggapan “Sangat Tidak Memuaskan” dan “Tidak Memuaskan” masing-masing 1,035% dan 12,588%. Hal tersebut bisa dilihat pada item 1 dengan pernyataan “Pembagian kelompok kerja sesuai dengan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai” terdapat 2 responden memberi tanggapan “Sangat Tidak Memuaskan” dan 4 responden memberikan tanggapan “Tidak Memuaskan”, pada item 2 dengan pernyataan “Kebutuhan cuti dan rekreasi bagi pegawai dijamin oleh lembaga sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan” terdapat 2 responden memberikan tanggapan “Sangat Tidak Memuaskan” dan 14 responden memberikan tanggapan “Tidak Memuaskan”. Hasil ini menunjukkan bahwa responden tersebut merasa belum mencapai kepuasan kerja dilihat dari dimensi psikologis dengan indikator cuti dan rekreasi.

Pada item 8 adalah pernyataan “Jumlah gaji pokok yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari” mendapat tanggapan “Tidak Memuaskan” oleh 18 responden. Pada

item 9 pernyataan “Honor yang diterima pegawai sesuai dengan tugas-tugas saat lembur kerja di luar jam kantor” mendapat tanggapan “Sangat Tidak Memuaskan” oleh 2 responden dan “Tidak Memuaskan” oleh 15 responden. Item 8 dan item 9 merupakan pernyataan yang dibuat berdasarkan dimensi finansial. Hasil ini menunjukkan bahwa dari segi finansial responden merasa tidak puas dengan indikator gaji dan upah lembur di luar jam kerja.

4) Distribusi Frekuensi Kuesioner Budaya Kerja

Pada variabel Budaya Kerja terdapat 10 item pernyataan dengan dimensi Sikap dan Perilaku yang didistribusikan kepada 58 responden dengan kategori Sangat Tidak Memuaskan, Tidak Memuaskan, Netral, Memuaskan, dan Sangat Memuaskan. Hasil distribusi frekuensinya sebagai berikut :

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Kuesioner Budaya Kerja

BUDAYA KERJA												
Pernyataan	STM		TM		N		M		SM		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	0	0	0	0	6	10.34	39	67.24	13	22.41	58	100
item 2	0	0	0	0	13	22.41	28	48.28	17	29.31	58	100
Item 3	0	0	0	0	12	20.69	33	56.9	13	22.41	58	100
Item 4	0	0	0	0	19	32.76	27	46.55	12	20.69	58	100
Item 5	0	0	0	0	14	24.14	31	53.45	13	22.41	58	100
Item 6	0	0	0	0	4	6.9	38	65.52	16	27.59	58	100
Item 7	0	0	0	0	3	5.17	35	60.34	20	34.48	58	100
Item 8	0	0	2	3.45	6	10.34	35	60.34	15	25.86	58	100
Item 9	0	0	2	3.45	18	31.03	24	41.38	14	24.14	58	100
Item 10	0	0	1	1.72	9	15.52	28	48.28	20	34.48	58	100
RATA-RATA	0	0	0.5	0.862	10.4	17.93	31.8	54.828	15.3	26.378	58	100

Pada tabel 12 diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Memuaskan”, responden yang menjawab “Tidak Memuaskan” rata-rata 0,5 dengan persentase 0,862%, responden yang menjawab “Netral” rata-rata 10,4 dengan persentase 17,93%, responden yang menjawab “Memuaskan” rata-rata 31,8 dengan persentase 54,828%, dan responden yang menjawab “Sangat Memuaskan” rata-rata 15,3 dengan persentase 26,378%. Hasil tersebut didominasi oleh responden dengan tanggapan “Memuaskan” dengan persentase 54,828. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata sikap dan perilaku sehari-hari responden telah mencerminkan budaya kerja yang baik.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner atau angket yang disebar kepada responden sebagai instrumen penelitian layak digunakan atau tidak. Angket dinyatakan sah atau valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode item	rHitung	rTabel	Tingkat Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	1	0,781	0,258	0,000	Valid
	2	0,860	0,258	0,000	Valid
	3	0,667	0,258	0,000	Valid
	4	0,537	0,258	0,000	Valid
	5	0,743	0,258	0,000	Valid
	6	0,785	0,258	0,000	Valid

	7	0,779	0,258	0,000	Valid
	8	0,636	0,258	0,000	Valid
	9	0,792	0,258	0,000	Valid
	10	0,726	0,258	0,000	Valid
Iklim Kerja (X ₁)	1	0,602	0,258	0,000	Valid
	2	0,602	0,258	0,000	Valid
	3	0,817	0,258	0,000	Valid
	4	0,804	0,258	0,000	Valid
	5	0,732	0,258	0,000	Valid
	6	0,887	0,258	0,000	Valid
	7	0,843	0,258	0,000	Valid
	8	0,789	0,258	0,000	Valid
	9	0,816	0,258	0,000	Valid
	10	0,793	0,258	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	1	0,828	0,258	0,000	Valid
	2	0,788	0,258	0,000	Valid
	3	0,854	0,258	0,000	Valid
	4	0,853	0,258	0,000	Valid
	5	0,799	0,258	0,000	Valid
	6	0,857	0,258	0,000	Valid
	7	0,707	0,258	0,000	Valid
	8	0,653	0,258	0,000	Valid
	9	0,689	0,258	0,000	Valid
	10	0,839	0,258	0,000	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	1	0,776	0,258	0,000	Valid
	2	0,838	0,258	0,000	Valid
	3	0,798	0,258	0,000	Valid
	4	0,772	0,258	0,000	Valid
	5	0,877	0,258	0,000	Valid
	6	0,817	0,258	0,000	Valid
	7	0,798	0,258	0,000	Valid
	8	0,806	0,258	0,000	Valid
	9	0,861	0,258	0,000	Valid
	10	0,725	0,258	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa dari 58 responden yang dijadikan sampel penelitian menghasilkan sebanyak 40 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini bisa dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui hasil uji validitas dan dinyatakan sah, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas instrumen. Uji

reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian sehingga dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standar Koefisien Alfa	Keterangan
Disiplin Kerja	0,901	0,60	Reliabel
Iklm Kerja	0,925	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,929	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,938	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa uji instrumen yang dilakukan terhadap sampel penelitian sebanyak 58 responden yang memuat variabel disiplin kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja adalah reliabel dengan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dianggap layak untuk digunakan.

3. Hasil Analisis Data

a. Metode Suksesif Interval

Pengumpulan data kuesioner yang menggunakan skala Likert merupakan data ordinal sehingga dibutuhkan proses mengubah menjadi bentuk data interval dengan metode suksesif interval. Dalam metode ini peneliti dibantu dengan program pengolah data *Microsoft Excel* versi 14 yang telah dipasang *add-ins STAT97.XLA* yang digunakan untuk mengubah data-data ordinal yang dihasilkan dari

kuesioner menjadi data interval. Setelah diperoleh data intervalnya, kemudian peneliti melakukan uji asumsi klasik.

Dalam melakukan transformasi data skala ordinal menjadi skala interval, peneliti menggunakan *method of successive interval* (MSI). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan microsoft excel dengan program stat97.xla. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Buka program *Microsoft Excel*
- 2) Klik file stat97.xla -> klik *enable macro*
- 3) Pilih data yang akan diubah
- 4) Pilih *Add In -> statistics -> Successive Internal*
- 5) Pilih *Yes*
- 6) Pada *data range*, blok *cell* data yang akan di transformasikan
- 7) Kemudian pindah ke *Cell Output*
- 8) Klik di kolom baru untuk membuat hasil output
- 9) Pilih *Next*
- 10) Pilih *Select all*
- 11) Isikan minimum *value 1* dan *maximum value 5*
- 12) Pilih *Next ->Finish*

Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval peneliti lampirkan dalam lembar lampiran.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji regresi. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinear, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Data yang sebaiknya digunakan adalah data dengan distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 23 dengan hasil uji yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 15
Uji Normalitas

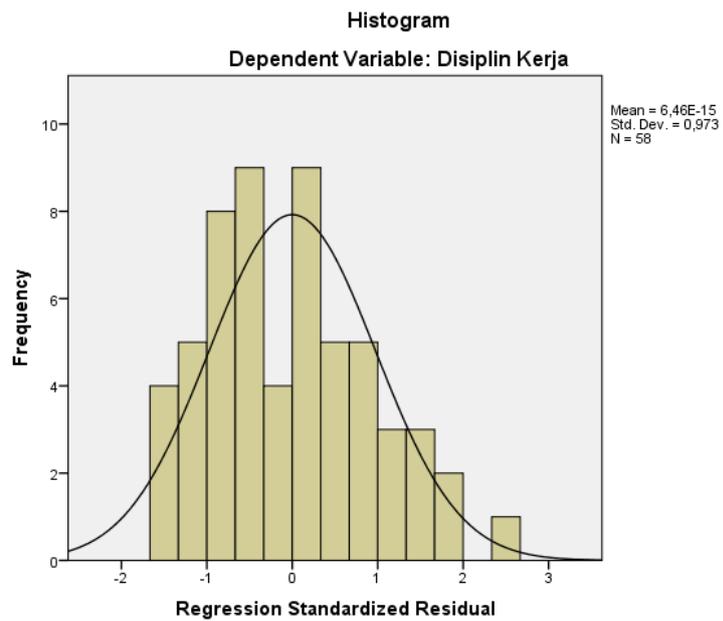
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88864550
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,070
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

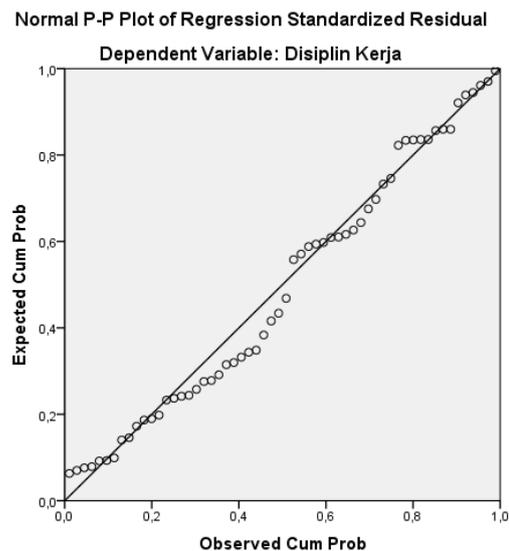
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari uji normalitas tersebut adalah 0,187. Data yang berdistribusi normal mensyaratkan nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam pengujian ini memiliki data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0,187 > 0,05$.



Gambar 5
Histogram Uji Normalitas

Pada gambar Histogram dapat dilihat bahwa sebaran data yang ditunjukkan oleh diagram batang cenderung berada di dalam kurva yang membentuk lonceng sehingga bisa dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 6
P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 6 grafik P-Plot menunjukkan titik-titik mengikuti garis secara teratur. Sehingga bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (X). Bentuk regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolienaritas. Pedoman pengambilan keputusan uji multikolienaritas adalah Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolienaritas

Berikut ini adalah tabel dari hasil uji multikolinearitas menggunakan program SPSS versi 23 :

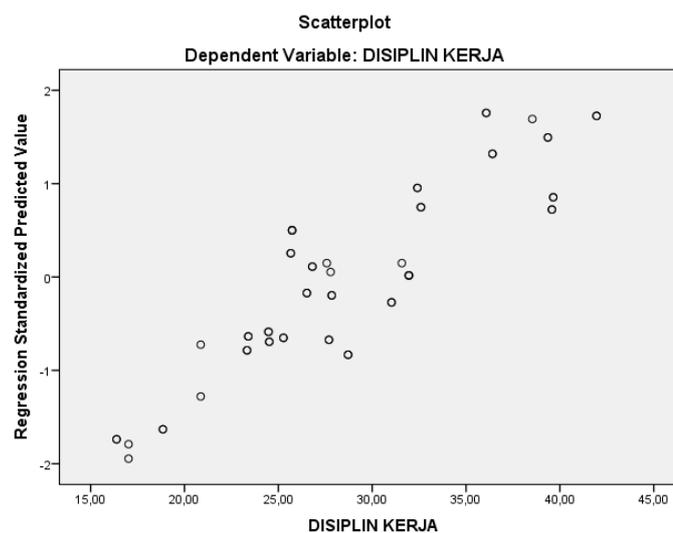
Tabel 16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,714	1,519		1,786	,080		
IKLIM KERJA	,233	,111	,255	2,093	,041	,210	4,764
KEPUASAN KERJA	,278	,106	,290	2,616	,012	,255	3,929
BUDAYA KERJA	,373	,140	,415	2,675	,010	,130	7,720

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel Iklim Kerja sebesar 0,210 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) 4,764 lebih kecil dari 10,00. Nilai *Tolerance* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,255 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 3,929 lebih kecil dari 10,00. Nilai *Tolerance* variabel Budaya Kerja sebesar 0,130 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 7,772 lebih kecil dari 10,0. Artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas



Gambar 7
Grafik Plot Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui terjadi Heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi

Heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Pada gambar hasil uji heterokedastisitas bisa dilihat bahwa titik-titik pola yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak untuk digunakan untuk penelitian.

c. Hasil Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 17
Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		IKLIM KERJA	KEPUASA N KERJA	BUDAYA KERJA	DISIPLIN KERJA
IKLIM KERJA	Pearson Correlation	1	.767**	.889**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.767**	1	.863**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
BUDAYA KERJA	Pearson Correlation	.889**	.863**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58

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

Dari tabel Hasil Uji Korelasi di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan korelasi antara variabel Iklim Kerja (X_1) dengan Disiplin

Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung 0,847 lebih besar dari r tabel 0,258, korelasi antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung 0,844 lebih besar dari r tabel 0,258, korelasi antara Budaya Kerja (X_3) dengan Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung 0,892 lebih besar dari r tabel 0,258 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005. Dengan hasil tersebut maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja.

d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap variabel terikat disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil analisis analisis regresi linier berganda :

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	1,519		1,786	,080
IKLIM KERJA	,233	,111	,255	2,093	,041
KEPUASAN KERJA	,278	,106	,290	2,616	,012
BUDAYA KERJA	,373	,140	,415	2,675	,010

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Disiplin Kerja (Y) yang dipengaruhi oleh Iklim Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) menghasilkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,714 + 0,233 X_1 + 0,278 X_2 + 0,373 X_3 + e$$

Dari hasil output regresi linier berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebaga berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,714
- 2) Koefisien regresi pengaruh Iklim Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,233
- 3) Koefisien regresi pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,278
- 4) Koefisien regresi pengaruh Budaya Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,373
- 5) Disiplin Kerja, jika tanpa adanya Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja (X_1, X_2 , dan $X_3 = 0$), maka Disiplin Kerja hanya memperoleh nilai skor sebesar 2,714. Sedangkan jika masing-masing responden jawabannya bertambah 1 poin untuk jawaban Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja ($X_1 = 1$, $X_2 = 1$, dan $X_3 = 1$), maka diperkirakan skor Disiplin Kerja akan meningkat menjadi :

$$Y = 2,714 + 0,233 X_1 + 0,278 X_2 + 0,373 X_3 + e$$

$$= 2,714 + 0,233 (1) + 0,278 (1) + 0,373 (1)$$

$$= 3,598$$

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial atau terpisah terhadap variabel terikat. Pedoman pengambilan keputusannya adalah jika t hitung lebih besar dari t tabel atau dengan melihat nilai signifikansinya jika lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t tabel dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Derajat bebas pengujian} = df = n - k$$

$$n = \text{jumlah sampel} = 58$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas dan terikat} = 4$$

$$df = 58 - 4 = 54$$

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05 = 5\%$, maka t tabel = 1,673

Tabel 19
Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	1,519		1,786	,080
IKLIM KERJA	,233	,111	,255	2,093	,041
KEPUASAN KERJA	,278	,106	,290	2,616	,012
BUDAYA KERJA	,373	,140	,415	2,675	,010

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Hasil output uji parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung Iklim Kerja (X_1) sebesar 2,093 lebih besar dari t tabel 1,673. Nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05 artinya Iklim Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Nilai t hitung Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 2,616 lebih besar dari t tabel 1,673. Nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 artinya Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c) Nilai t hitung Budaya Kerja (X_3) sebesar 2,675 lebih besar dari t bael 1,673. Nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 artinya Budaya Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

2) Uji F Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Nilai F tabel ditentukan menggunakan rumus berikut ini :

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 58 - 4 = 54$$

$$F \text{ tabel} = 2,78$$

Berikut ini adalah hasil analisis uji F :

Tabel 20
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1799,111	3	599,704	88,711	,000 ^b
Residual	365,052	54	6,760		
Total	2164,163	57			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KEPUASAN KERJA, IKLIM KERJA

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung 88,711 lebih besar dari F tabel 2,78 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Syarat variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat adalah jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau jika signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar persentase kontribusi variabel bebas dalam memberikan pengaruhnya secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi dilihat dari nilai adjusted R dalam hasil uji yang diolah menggunakan program SPSS Versi 23.

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,912 ^a	,831	,822	2,60004	,831	88,711	3	54	,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KEPUASAN KERJA, IKLIM KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil korelasi (R) yang secara simultan antara variabel Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai $R = 0,912$ dan nilai Adjusted R Square = $0,822$. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja memiliki kontribusi pengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja sebesar $82,2\%$. Sedangkan sisanya sebesar $17,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal baik secara parsial maupun simultan. Setelah melakukan analisis data dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan memperoleh hasilnya, maka peneliti melakukan pembahasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal

Hasil pengujian uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 2,093 dan t tabel 1,673 ($2,093 > 1,673$) dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka peneliti membuat keputusan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Sudarijati (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor” yang menyatakan bahwa secara parsial Iklim Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Sudarijati (2018) adalah hasil uji hipotesis menunjukkan hasil yang sama bahwa iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Perbedaannya adalah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden sedangkan sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 80 responden.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini merujuk pada teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) bahwa untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif perlu memperhatikan beberapa dimensi meliputi lingkungan pekerjaan, hubungan dan komunikasi antara rekan kerja, dan kepemimpinan dalam organisasi. Iklim kerja merupakan kondisi yang ada dalam suatu lingkungan pekerjaan yang faktor-faktornya meliputi ;

penerangan / pencahayaan, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, hubungan antara sesama rekan kerja, komunikasi, dan sebagainya. Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bagi pihak terkait dalam hal ini adalah Universitas Pancasakti Tegal dapat digunakan untuk selalu menjaga iklim kerja tetap kondusif sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam mematuhi tata tertib dan peraturan organisasi serta mencegah tindakan indisipliner.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal

Hasil pengujian uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 2,616 dan t tabel 1,673 ($2,616 > 1,673$), dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka peneliti membuat keputusan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu” yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) adalah hasil uji hipotesis menunjukkan hasil yang sama

bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Perbedaannya adalah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden sedangkan sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 33 responden.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) bahwa kepuasan kerja seorang pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator meliputi pembagian kelompok kerja, kebutuhan cuti dan rekreasi, hubungan sosial antar pegawai dan pimpinan, kelengkapan fasilitas kerja, keadaan ruang kerja, jaminan sosial dan kesehatan, gaji / upah, serta promosi jabatan. Pada hakikatnya seseorang bekerja adalah untuk mencapai suatu kepuasan. Jika kepuasan tersebut tidak terpenuhi maka ada kecenderungan orang tersebut mencari kepuasan di tempat lain sehingga tidak fokus pada pekerjaan awalnya yang berimbas pada tindakan indisipliner dan tidak menaati aturan organisasi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa meskipun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Implikasi praktis dari hasil penelitian bagi pihak terkait dalam hal ini adalah Universitas Pancasakti Tegal menjadi masukan agar senantiasa berusaha memenuhi kebutuhan psikologis, kebutuhan finansial, kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial para pegawai sehingga dapat mencapai kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal

Hasil pengujian uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 2,675 dan t tabel 1,637 ($2,675 > 1,637$), dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka peneliti membuat keputusan bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Sudarijati (2018) berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor” yang menyatakan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Sudarijati (2018) adalah hasil uji hipotesis menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Perbedaannya adalah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden sedangkan sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 80 responden.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Luturmas (2017) bahwa budaya kerja bisa dilihat melalui dimensi sikap dan perilaku. Budaya kerja dapat terbentuk melalui indikator-indikator diantaranya rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, keberanian mengambil keputusan, dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi, patuh terhadap peraturan dan ketaatan dalam

beribadah. Disiplin kerja terbentuk melalui budaya kerja dan budaya kerja terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan. Tiap pegawai yang memiliki kebiasaan baik dalam suatu organisasi, bersikap dan berperilaku baik yang dilakukan secara rutin dan terus menerus akan menciptakan sebuah budaya kerja yang baik. Budaya kerja tersebut kemudian akan menjadi identitas suatu organisasi. Hal tersebut akan menjadi “*image*” bagi orang-orang di luar organisasi dan akan menjadi contoh dan teladan bagi pegawai-pegawai baru.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bagi Universitas Pancasakti Tegal menjadi masukan agar dapat menjaga budaya kerja di lingkungan organisasi dengan membangun karakter pegawai melalui sikap dan perilaku dalam bekerja.

4. Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal Secara Simultan

Hasil pengujian tingkat signifikansi uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 88,711 dan F tabel 2,78 ($88,711 > 2,78$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka peneliti membuat keputusan bahwa Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal. Hasil tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Sudarjati (2018) tentang “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor” yang menyatakan bahwa budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja,

dan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) tentang “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini merujuk pada teori Sutrisno (2009:85) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi kompensasi, kepemimpinan, sanksi, pengawasan, hubungan sosial. Semua faktor tersebut mencakup iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bagi Universitas Pancasakti Tegal menjadi masukan untuk mengelola iklim kerja agar tetap kondusif sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam mematuhi tata tertib dan peraturan organisasi serta mencegah tindakan indisipliner, memenuhi kebutuhan psikologis, kebutuhan finansial, kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial para pegawai sehingga dapat mencapai kepuasan kerja, serta menjaga budaya kerja di lingkungan organisasi dengan membangun karakter pegawai melalui sikap dan perilaku dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh iklim kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Pancasakti Tegal yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,233 dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,278 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,373 dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal. Dibuktikan dengan nilai F hitung $88,711 > F$ tabel 2,78 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi saran untuk pihak terkait dan untuk penelitian yang akan datang diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Pancasakti Tegal
 - a. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, disarankan agar organisasi memperhatikan faktor-faktor penunjang yaitu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Dalam hal ini adalah pemberian insentif lembur kerja diluar jam kantor yang dirasa masih kurang.
 - b. Meningkatkan pengawasan secara rutin dari pimpinan terhadap pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target waktu dan sasaran.
 - c. Perlu adanya sistem presensi atau absensi kehadiran otomatis yang terintegrasi langsung dengan pimpinan sehingga kehadiran pegawai di kantor dapat dimonitor secara *real time*. Hal ini sangat penting agar pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai peraturan organisasi dan menghilangkan budaya titip absen.
 - d. Pengarahan dan pembinaan yang bersifat membangun oleh pimpinan terhadap pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi hingga pemberian sanksi jika dirasa perlu.
 - e. Pengelolaan kebutuhan psikologis pegawai melalui pemberian cuti dan rekreasi sehingga pegawai bisa mendapatkan penyegaran setelah melaksanakan rutinitas kewajiban pekerjaannya.
2. Bagi penelitian yang akan datang
 - a. Memperluas variabel bebas untuk diteliti pengaruhnya terhadap disiplin kerja sehingga dapat diketahui apa saja variabel bebas yang

berpengaruh terhadap disiplin kerja selain variabel bebas dalam penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih meyakinkan agar dapat digunakan sebagai teori-teori pembelajaran khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Perilaku Dalam Organisasi*. (A. Dharma, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia (JRBI)*, 2(2), 165-180.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Cetakan Pertama ed.). (Y. Hardiwati, Ed.) Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vols. Cetakan ke-17). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karismawan. (2005). *Iklim Kerja Perusahaan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (Vols. Cetakan ke-1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153-163.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Maslow, A. H. (1969). The Farther Reaches of Human Nature. *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(2), 31-47.
- Maulana, T. R. (2013, Oktober). *Pengaruh Iklim Kerja Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi*. Retrieved from Repository UPI: <http://repository.upi.edu/2963/>

- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (7 ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2003). *Budaya Organisasi* (Edisi 1 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 6.
- Pahlevi, G., & Listiara, A. (2017, Oktober). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Empati*, Vol. 6, 17-24.
- Pancasakti, Y. P. (2018). *Peraturan Tata Kelola Universitas Pancasakti* (Vol. 02). Tegal: Yayasan Pendidikan Pancasakti.
- Pancasakti, Y. P. (2018). *Peraturan Yayasan Pendidikan Pancasakti Nomor 01 Tahun 2018 Tentang Statuta Universitas Pancasakti*. Yayasan Pendidikan Pancasakti. Tegal: Yayasan Pendidikan Pancasakti.
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. (Christianingrum, Ed.) Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Chandra, Ed.) Sidoarjo: Zifatama.
- Puspita, G., & Sudarijati. (2018, Juni). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Visionida*, 4(Vol. 4 No. 1 (2018)).
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1, 11-13.
- Rahmah, A., & Ranu, M. E. (2013). Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Rahmawati, N. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan*. Retrieved from Digital Library UIN Sunan Ampel: http://digilib.uinsby.ac.id/30658/1/Novia%20Rahmawati_B07212066.pdf
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Ketiga ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ruliyansa. (2018, Desember). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82-91.
- Rusliwan, L. A. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Retrieved from Repository of UIN Ar-Raniry: <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/7117/>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Cetakan Pertama ed.). (Rofiah, Ed.) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Solong, A. (2019). *Budaya dan Birokrasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5 ed.). McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama ed.). Jakarta: Kencana.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (R. Ananda, Ed.) Bandung: Citapustaka Media.
- Utami, P. P. (2017). Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi. *Visipena*, 8(Vol. 8 No. 1 (2017)), 17-32.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi* (3 ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Wikipedia, K. (2019, Maret). *Universitas Pancasakti*. Retrieved from Wikipedia, Ensiklopedia Bebas: https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Universitas_Pancasakti&oldid=14859659

Lampiran

Lampiran 1

**Data Pegawai Tetap Tenaga Kependidikan (Non Dosen)
Universitas Pancasakti Tegal**

No.	Unit Kerja	Jabatan	Jumlah
1	Yayasan Pendidikan Pancasakti	Kabag Tata Usaha	1
		Staf Tata Usaha	3
		Staf Rumah Tangga	3
		Tenaga Kebersihan	2
		Pengemudi	2
		TOTAL	11
2	Rektorat	Staf Rektor	2
		Staf Wakil Rektor I	1
		Staf Wakil Rektor II	1
		Staf Wakil Rektor III	1
		TOTAL	5
3	Biro Administrasi Umum	Kepala Biro	1
		Kabag. Kepegawaian	1
		Kabag. Keuangan	1
		Kabag. Protokoler	1
		Staf Tata Usaha	9
		TOTAL	13
4	Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	Kepala Biro	1
		Kabag. Kemahasiswaan	1
		Kabag. PD Dikti	1
		Staf Kemahasiswaan	1
		Staf Tata Usaha	6
		TOTAL	10
5	Lembaga Penjaminan Mutu Universitas	Staf Tata Usaha	2
6	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Staf Tata Usaha	3
7	Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi	Staf Tata Usaha	1
8	UPT Perpustakaan Pusat	Kepala Unit	1
		Staf Tata Usaha	3
		Staf Rumah Tangga	1
		TOTAL	5
9	UPT Pelayanan Bahasa	Staf Tata Usaha	1
10	UPT Poliklinik	Kepala Unit	1
		Staf Unit	1
		TOTAL	2
11	UPT Sistem Informasi dan Komputer	Kepala Unit	1
		Staf Teknisi	2
		Staf Tata Usaha	1
		TOTAL	4
12	UPT Inovasi dan Publikasi Ilmiah	Staf Tata Usaha	1
13	UPT Kerjasama dan Urusan Internasional	Staf Tata Usaha	1
14	UPT Humas, Promosi dan Bursa Kerja	Staf Tata Usaha	2
15	UPT Rumah Tangga	Kepala Unit	1
		Kabag. Rumah Tangga	1
		Staf Penanggung Jawab Kendaraan	1
		Kepala Urusan Sarana	1

		Prasarana	
		Staf Auditorium	1
		Staf Tata Usaha	4
		Staf Kebersihan	6
		Pengemudi	3
		TOTAL	18
16	UPT Pengamanan Universitas	Kepala Unit	1
		Satuan Pengamanan	13
		TOTAL	14
17	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Staf Tata Usaha	8
		Staf Kebersihan	3
		TOTAL	11
18	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Staf Tata Usaha	3
		Staf Kebersihan	2
		TOTAL	5
19	Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	Staf Tata Usaha	3
		Staf Kebersihan	1
		TOTAL	4
20	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Staf Tata Usaha	4
		Staf Perpustakaan	1
		Staf Kebersihan	2
		TOTAL	7
21	Fakultas Hukum	Staf Tata Usaha	2
		Staf Perpustakaan	1
		Staf Kebersihan	3
		TOTAL	6
22	Fakultas Teknik dan Informatika	Staf Tata Usaha	3
		Staf Laboratorium	2
		Staf Perpustakaan	1
		Staf Kebersihan	2
		TOTAL	8
23	Pascasarjana	Staf Tata Usaha	4
		Staf Kebersihan	1
		TOTAL	5
TOTAL			139

Lampiran 2

Daftar Hadir Kegiatan Apel Pagi

No.	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI	PRESENSI KEHADIRAN APEL SENIN PAGI							
			JANUARI 2021				FEBRUARI 2021			
			4	11	18	25	1	8	15	22
1	Lembaga A	8	0	3	0	2	4	5	4	4
2	Lembaga B	4	2	2	1	1	0	0	0	0
3	Biro A	13	7	8	8	7	7	7	6	6
4	Biro B	10	6	4	4	1	8	6	6	5
5	Lembaga C	2	1	1	0	0	0	0	0	0
6	Lembaga D	3	3	3	3	2	2	2	2	1
7	Lembaga E	1	1	1	0	0	1	1	1	1
8	UPT A	5	4	4	2	1	3	2	2	2
9	UPT B	1	1	0	0	0	0	0	0	0
10	UPT C	2	0	0	0	0	0	0	0	0
11	UPT D	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	UPT E	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	UPT F	1	0	0	0	0	1	1	0	0
14	UPT G	2	2	2	0	0	2	2	1	1
15	UPT H	18	9	8	4	5	8	9	7	5
16	Fakultas A	12	8	6	7	6	10	9	9	8
17	Fakultas B	5	0	0	0	0	5	1	1	0
18	Fakultas C	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Fakultas D	7	6	7	5	5	7	7	6	5
20	Fakultas E	6	4	6	6	1	6	6	6	6
21	Fakultas F	9	8	9	6	4	8	8	7	7
22	Fakultas G	6	0	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTAL		125	71	73	55	44	81	75	67	60
RATA-RATA			3.227	3.318	2.500	2.000	3.682	3.409	3.045	2.727

No.	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI	PRESENSI KEHADIRAN APEL SENIN PAGI									
			MARET 2021					APRIL 2021				
			1	8	15	22	29	5	12	19	26	
1	Lembaga A	8	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	Lembaga B	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	Biro A	13	5	5	5	4	5	2	3	2	2	2
4	Biro B	10	3	4	5	3	2	4	3	3	2	2
5	Lembaga C	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Lembaga D	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
7	Lembaga E	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0
8	UPT A	5	4	4	4	4	4	3	3	2	0	0
9	UPT B	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
10	UPT C	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	UPT D	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
12	UPT E	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	UPT F	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
14	UPT G	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
15	UPT H	18	7	7	6	6	4	5	5	4	3	3
16	Fakultas A	12	7	7	9	9	8	4	4	4	4	4
17	Fakultas B	5	5	4	5	3	1	5	5	0	0	0
18	Fakultas C	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
19	Fakultas D	7	6	6	7	7	7	5	6	6	2	2
20	Fakultas E	6	5	5	6	6	6	6	4	4	0	0
21	Fakultas F	9	8	8	8	8	3	9	9	8	0	0
22	Fakultas G	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SUBTOTAL		125	70	72	76	71	59	64	61	53	32	32
RATA-RATA			3.182	3.273	3.455	3.227	2.682	2.909	2.773	2.409	1.455	1.455

Lampiran 3

Data Sampel Responden

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Yayasan Pendidikan Pancasakti	3
2	Rektorat	2
3	Biro Administrasi Umum	3
4	Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	3
5	Lembaga Penjaminan Mutu Universitas	2
6	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	3
7	Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi	1
8	UPT Perpustakaan Pusat	3
9	UPT Pelayanan Bahasa	1
10	UPT Poliklinik	2
11	UPT Sistem Informasi dan Komputer	3
12	UPT Inovasi dan Publikasi Ilmiah	1
13	UPT Kerjasama dan Urusan Internasional	1
14	UPT Humas, Promosi dan Bursa Kerja	2
15	UPT Rumah Tangga	4
16	UPT Pengamanan Universitas	3
17	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	3
18	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	3
19	Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	3
20	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	3
21	Fakultas Hukum	3
22	Fakultas Teknik dan Informatika	3
23	Pascasarjana	3
TOTAL		58

Lampiran 4

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Sumber
Disiplin Kerja (Y)	Taat terhadap aturan waktu	1. Jam masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja	1	(Sutrisno, 2009)
		2. Jam kerja yang optimal	2	
		3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3	
	Taat terhadap peraturan perusahaan	1. Aturan memakai seragam	4	
		2. Kegiatan yang wajib diikuti oleh pegawai	5	
		3. Pembinaan terhadap pelanggaran	6	
	Taat terhadap aturan perilaku	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan	7	
		2. Menjalankan pekerjaan sesuai tugas	8	
		3. Sikap terhadap rekan kerja	9	
		4. Mematuhi tata tertib perusahaan	10	
Iklim Kerja (X ₁)	Lingkungan Pekerjaan	1. Penerangan / cahaya	1	(Hasibuan, 2012)
		2. Sirkulasi udara	2	
		3. Keamanan kerja	3	
	Hubungan sesama rekan kerja	1. Komunikasi antar anggota unit kerja	4	
		2. Kemudahan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja	5	
	Kepemimpinan dalam organisasi	1. Pimpinan mampu memotivasi para pegawainya	6	
		2. Hubungan antara pimpinan dan pegawai	7	
		3. Pengawasan pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja	8	

		4. Dukungan dan motivasi pimpinan terhadap pegawai	9	
		5. Pemberian tugas dari pimpinan yang sesuai keahlian pegawai	10	
Kepuasan Kerja (X_2)	Psikologis	1. Pembagian kelompok kerja	1	(Sutrisno, 2009)
		2. Kebutuhan cuti dan rekreasi	2	
	Sosial	1. Hubungan sosial antar pegawai	3	
		2. Hubungan sosial pegawai dengan pimpinan	4	
	Fisik	1. Kelengkapan fasilitas kerja	5	
		2. Keadaan ruang kerja	6	
	Finansial	1. Jaminan Sosial dan kesehatan	7	
		2. Jumlah nominal gaji yang sesuai dan mencukupi kebutuhan	8	
		3. Upah lembur di luar jam kerja	9	
		4. Promosi jabatan	10	
Budaya Kerja (X_3)	Sikap	1. Rasa percaya diri dalam bekerja	1	(Luturmas, 2017)
		2. Keberanian dalam mengambil keputusan	2	
		3. Patuh terhadap pimpinan	3	
		4. Patuh terhadap peraturan organisasi	4	
	Perilaku	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan ketika tidak diawasi pimpinan	5	
		2. Dedikasi dan loyalitas pegawai	6	
		3. Komitmen terhadap pekerjaan	7	
		4. Kerjasama dengan rekan kerja	8	
		5. Mengevaluasi pekerjaan	9	
		6. Melaksanakan ibadah	10	

Lampiran 5

Kuesioner

Kuesioner Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal

A. Identitas

Jawablah dengan memberikan tanda silang pada pilihan ganda dibawah ini sesuai dengan identitas anda.

1. Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia :

- a. 20 – 30 tahun c. 41 - 50 tahun
- b. 31 – 40 tahun d. > 50 tahun

3. Pendidikan :

- a. SD d. DIII
- b. SMP e. S1
- c. SMA f. S2

4. Masa Kerja :

- a. 1-5 tahun
- b. 6-10 tahun
- c. > 11 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pernyataan yang ada.
2. Jawablah dengan benar dan jujur.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang anda pilih.
4. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

1. SM : Sangat Memuaskan
2. M : Memuaskan
3. N : Netral
4. TM : Tidak Memuaskan
5. STM : Sangat Tidak Memuaskan

1. Variabel Disiplin Kerja (Y)

No. item	Pernyataan	Jawaban				
		SM	M	N	TM	STM
Taat terhadap aturan waktu						
1	Setiap pegawai datang ke kantor, istirahat dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan					
2	Jam kerja dilakukan secara optimal oleh pegawai dan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi					
3	Tugas yang diberikan oleh pimpinan menjadi tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal					
Taat terhadap peraturan organisasi						
4	Setiap pegawai memakai pakaian seragam kerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan					
5	Kegiatan apel pagi setiap hari senin dipatuhi oleh pegawai dengan baik					
6	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan pembinaan yang bersifat positif					
Taat terhadap aturan perilaku						
7	Pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan dengan baik					
8	Pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi					
9	Setiap pegawai mampu bersikap baik dan saling menghormati terhadap rekan kerja					
10	Pegawai mampu mematuhi tata tertib di dalam organisasi					

2. Variabel Iklim Kerja (X₁)

No. Item	Pernyataan	Jawaban				
		SM	M	N	TM	STM
Lingkungan pekerjaan						
1	Ruang kerja di kantor mendapatkan penerangan dan cahaya yang baik					
2	Ruang kerja di kantor memiliki sirkulasi udara yang baik					

3	Kondisi lingkungan kerja di kantor memiliki keamanan dalam penjagaan					
Hubungan dengan sesama rekan kerja						
4	Komunikasi merupakan hal penting agar tiap pegawai memiliki rasa percaya dan mendukung antar anggota unit kerja					
5	Lembaga memberikan kemudahan pada pegawai dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja					
Kepemimpinan dalam organisasi						
6	Pimpinan selalu memotivasi pegawai dalam bekerja					
7	Hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai membuat pegawai nyaman dalam bekerja					
8	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Dukungan dan motivasi dari pimpinan kepada pegawai					
10	Pemberian tugas dari pimpinan sesuai dengan keahlian pegawai					

3. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No. item	Pernyataan	Jawaban				
		SM	M	N	TM	STM
Psikologis						
1	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai					
2	Kebutuhan cuti dan rekreasi bagi pegawai dijamin oleh lembaga sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
Sosial						
3	Terdapat hubungan sosial yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja					
4	Terdapat hubungan sosial yang harmonis antara pegawai dengan pimpinan					
Fisik						
5	Fasilitas kerja yang disediakan di kantor lengkap dan sangat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					

6	Keadaan ruang kerja yang nyaman bisa dirasakan oleh setiap pegawai					
Finansial						
7	Lembaga memberikan jaminan sosial dan jaminan kesehatan bagi setiap pegawai					
8	Jumlah gaji pokok yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
9	Honor yang diterima pegawai sesuai dengan tugas-tugas saat lembur kerja di luar jam kantor					
10	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk promosi jabatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					

4. Variabel Budaya Kerja (X₃)

No. item	Pernyataan	Jawaban				
		SM	M	N	TM	STM
Sikap						
1	Pegawai memiliki sikap percaya diri dalam menjalankan tugas dan mencintai pekerjaan					
2	Berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki pegawai					
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan pimpinan					
4	Mematuhi peraturan organisasi sebagai pedoman kerja					
Perilaku						
5	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan sedang tidak berada di kantor					
6	Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi untuk kemajuan organisasi					
7	Komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis					
9	Setiap pegawai selalu mengevaluasi kinerjanya					
10	Melaksanakan ibadah secara nyaman dan tepat waktu					

Lampiran 6

Hasil Kuesioner

Disiplin Kerja

Responden	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	JML Y
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	42
7	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	45
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30
10	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
12	5	3	3	4	3	4	4	2	4	4	36
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
14	3	3	3	4	2	1	3	3	2	3	27
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
16	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	37
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
18	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	28
19	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
21	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
22	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	42
23	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	36
24	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	37
25	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	45
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
27	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	34

28	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
29	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	36
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
32	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
33	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
36	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	28
37	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
39	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
40	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	42
41	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	36
42	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	37
43	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	45
44	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
45	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	34
46	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	42
47	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	45
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30
50	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
52	5	3	3	4	3	4	4	2	4	4	36
53	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
54	3	3	3	4	2	1	3	3	2	3	27
55	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
56	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	37
57	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
58	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	42

29	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
32	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	38
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
36	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
37	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	31
38	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	33
39	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
40	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
41	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
42	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
43	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
46	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
47	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
48	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
49	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
51	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
52	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	35
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	30
55	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	41
56	4	4	4	5	5	5	5	2	4	2	40
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
58	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36

Lampiran 8

Hasil Kuesioner

Kepuasan Kerja

Responden	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	JML X2
1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30
2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	33
3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	31
4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
6	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	41
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
8	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	31
9	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26
10	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	32
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
12	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	33
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	23
15	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	43
16	4	2	4	4	5	4	4	2	2	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
19	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	30
20	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	31
21	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3	38
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
23	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
25	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
26	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
27	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	32

28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39
30	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30
31	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	33
32	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	31
33	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
35	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	35
36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
37	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	30
38	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	31
39	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3	38
40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
41	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
43	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
44	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
45	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	32
46	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	41
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	31
49	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26
50	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	32
51	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
52	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	33
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
54	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	23
55	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	43
56	4	2	4	4	5	4	4	2	2	4	35
57	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
58	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38

27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
32	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	36
33	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
36	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
41	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
46	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
50	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	38
51	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
52	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	33
55	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
56	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40

Lampiran 10

Karakteristik Responden**1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	34	58,62
2	Wanita	24	41,38
	Jumlah	58	100

2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	22	37,93
2	DIII	6	10,34
3	S1	26	44,84
4	S2	4	6,89
	Jumlah	58	100

3. Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 Tahun	25	43,10
2	31 - 40 Tahun	21	36,20
3	41 - 50 Tahun	10	17,25
	> 50 Tahun	2	3,45
	Jumlah	58	100

4. Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	2 - 5 Tahun	32	55,17
2	6 - 10 Tahun	14	24,13
3	> 11 Tahun	12	20,70
	Jumlah	58	100

Lampiran 11

Hasil Metode Suksesif Interval

Responden	X1	X2	X3	Y
1	18.19	19.52	13.49	17.99
2	32.55	23.83	26.14	28.18
3	29.03	22.2	22.61	21.66
4	37.7	29.98	33.27	35.43
5	37.7	37.97	37.07	37.86
6	22.25	24.82	23.52	24.96
7	32.94	30.7	30.15	28.43
8	33.14	39.06	37.07	31.93
9	24.98	20.83	23.64	25.79
10	19.83	17.77	12.71	16.01
11	26.1	23.04	23.52	21.64
12	31.42	34.01	28.92	28.3
13	21.14	23.67	21.04	22.45
14	27.01	29.51	24.81	24.73
15	20.59	14.94	18.71	14.5
16	26.92	32	30.19	35.55
17	29.41	22.87	24.81	22.37
18	25.88	25.57	24.81	25
19	17.1	21.44	13.49	16.87
20	10.21	12.34	9	15.99
21	19.1	22.08	23.64	21.47
22	23.54	21.6	21.01	25.86
23	24.44	28.38	26.21	22.8
24	23.5	28.57	23.47	27.81
25	21.31	29.1	20.69	21.58
26	21.92	28.46	24.81	22.68
27	33.72	33.96	34.51	32.34
28	37.7	33.96	37.07	35.28
29	22.52	21.53	24.81	20.55
30	18.19	19.52	13.49	17.99
31	32.55	23.83	26.14	28.18
32	29.03	22.2	22.61	21.66
33	37.7	29.98	33.27	35.43
34	37.7	37.97	37.07	37.86
35	31.25	24.82	23.52	24.96
36	10.22	12.37	19.4	15.99
37	19.1	22.08	23.64	21.47
38	23.54	21.6	21.01	25.86
39	25.44	28.38	26.21	22.8
40	23.5	28.57	23.47	27.81
41	20.31	29.1	18.69	21.58
42	19.92	28.46	24.81	22.68
43	33.72	33.96	34.51	32.34

44	37.7	33.96	37.07	35.28
45	22.52	21.53	24.81	20.55
46	32.94	30.7	30.15	28.43
47	33.14	39.06	32.07	31.93
48	24.98	20.83	23.64	25.79
49	19.83	17.77	12.71	16.01
50	26.1	23.04	23.52	21.64
51	31.42	34.01	28.92	28.3
52	21.14	23.67	21.04	22.45
53	27.01	29.51	24.81	24.73
54	15.59	14.94	18.71	14.5
55	26.92	32	30.19	35.55
56	21.41	22.87	24.81	22.37
57	25.88	25.57	24.81	25
58	23.5	28.57	23.47	27.81

Lampiran 12

Uji Validitas

Variabel	Kode item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	1	0,781	0,258	Valid
	2	0,860	0,258	Valid
	3	0,667	0,258	Valid
	4	0,537	0,258	Valid
	5	0,743	0,258	Valid
	6	0,785	0,258	Valid
	7	0,779	0,258	Valid
	8	0,636	0,258	Valid
	9	0,792	0,258	Valid
	10	0,726	0,258	Valid
Iklim Kerja (X_1)	1	0,602	0,258	Valid
	2	0,602	0,258	Valid
	3	0,817	0,258	Valid
	4	0,804	0,258	Valid
	5	0,732	0,258	Valid
	6	0,887	0,258	Valid
	7	0,843	0,258	Valid
	8	0,789	0,258	Valid
	9	0,816	0,258	Valid
	10	0,793	0,258	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	1	0,828	0,258	Valid
	2	0,788	0,258	Valid
	3	0,854	0,258	Valid
	4	0,853	0,258	Valid
	5	0,799	0,258	Valid
	6	0,857	0,258	Valid
	7	0,707	0,258	Valid
	8	0,653	0,258	Valid
	9	0,689	0,258	Valid
	10	0,839	0,258	Valid
Budaya Kerja (X_3)	1	0,776	0,258	Valid
	2	0,838	0,258	Valid
	3	0,798	0,258	Valid
	4	0,772	0,258	Valid
	5	0,877	0,258	Valid
	6	0,817	0,258	Valid
	7	0,798	0,258	Valid
	8	0,806	0,258	Valid
	9	0,861	0,258	Valid
	10	0,725	0,258	Valid

Lampiran 13

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standar Koefisien Alfa	Keterangan
Disiplin Kerja	0,901	0,60	Reliabel
Iklm Kerja	0,925	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,929	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,938	0,60	Reliabel

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88864550
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,070
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,714	1,519		1,786	,080		
IKLIM KERJA	,233	,111	,255	2,093	,041	,210	4,764
KEPUASAN KERJA	,278	,106	,290	2,616	,012	,255	3,929
BUDAYA KERJA	,373	,140	,415	2,675	,010	,130	7,720

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

**Uji Korelasi
Correlations**

		DISIPLIN KERJA	IKLIM KERJA	KEPUASAN KERJA	BUDAYA KERJA
Pearson Correlation	DISIPLIN KERJA	1,000	,847	,844	,892
	IKLIM KERJA	,847	1,000	,767	,889
	KEPUASAN KERJA	,844	,767	1,000	,863
	BUDAYA KERJA	,892	,889	,863	1,000
N	DISIPLIN KERJA	58	58	58	58
	IKLIM KERJA	58	58	58	58
	KEPUASAN KERJA	58	58	58	58
	BUDAYA KERJA	58	58	58	58

Lampiran 14

Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	1,519		1,786	,080
IKLIM KERJA	,233	,111	,255	2,093	,041
KEPUASAN KERJA	,278	,106	,290	2,616	,012
BUDAYA KERJA	,373	,140	,415	2,675	,010

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1799,111	3	599,704	88,711	,000 ^b
Residual	365,052	54	6,760		
Total	2164,163	57			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KEPUASAN KERJA, IKLIM KERJA

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

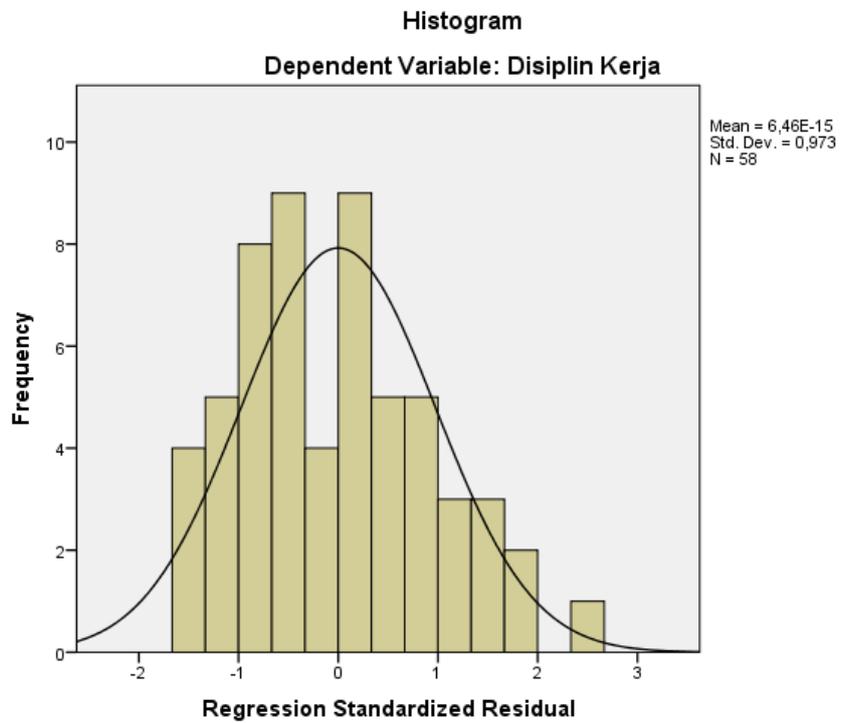
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,912 ^a	,831	,822	2,60004	,831	88,711	3	54	,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KEPUASAN KERJA, IKLIM KERJA

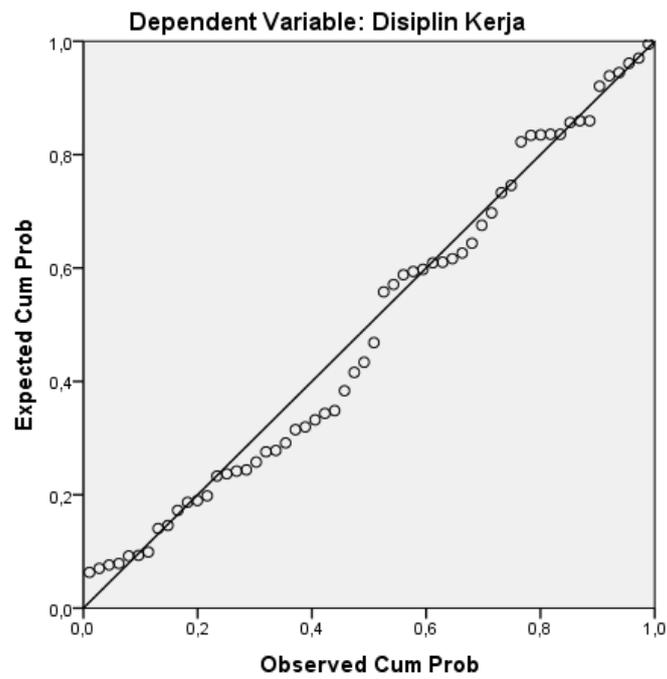
b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

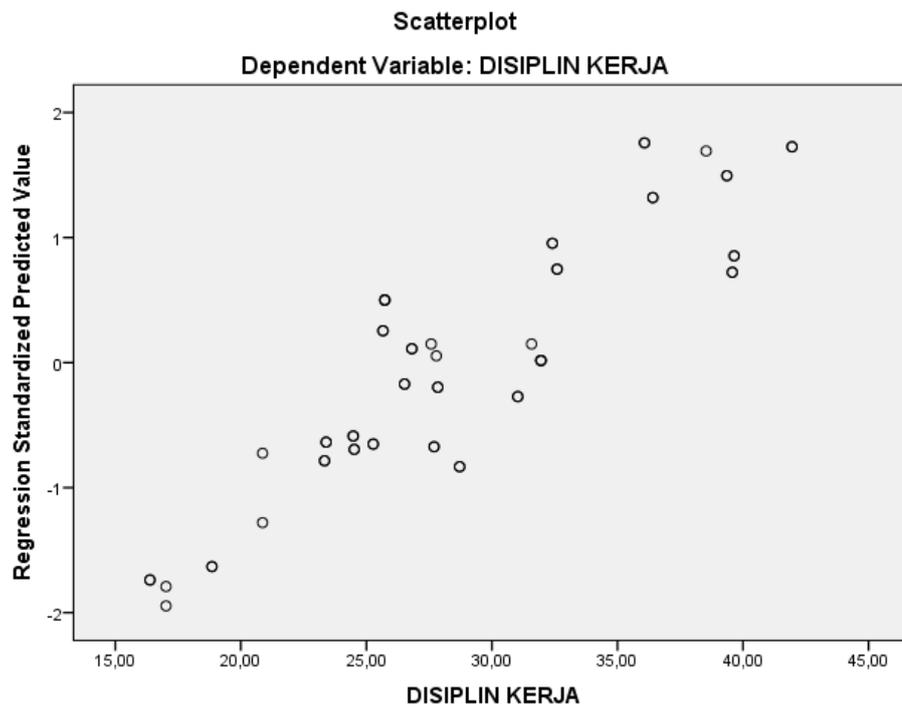
Lampiran 15

Grafik Uji Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 16

Tabel Uji T

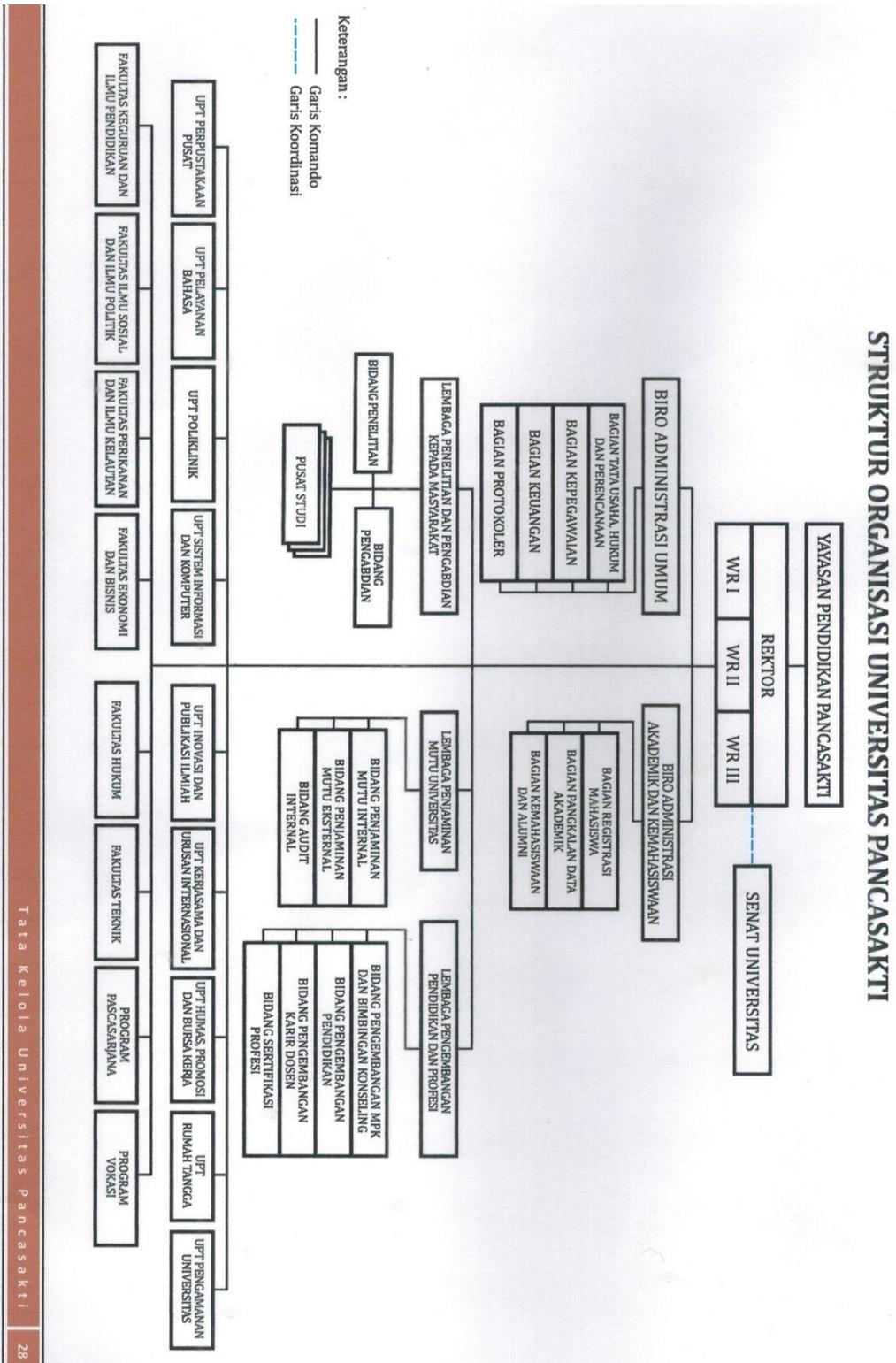
Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)							
Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

Tabel 17

Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82

Struktur Organisasi Universitas Pancasakti Tegal



Lampiran 19

SURAT IJIN PENELITIAN

YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

Jalan Halmahera KM.1 Kota Tegal 52122
 Sekretariat : Telp (0283) 351082 /Rektor : Telp/Fax : (0283) 351267
 e-mail : info@upstegal.ac.id website : www.upstegal.ac.id

Nomor : 339/K/A-2/UPS/II/2021
 Sifat : Penting
 Hal : **Perizinan Penelitian**

03 Februari 2021

Kepada Yth. : **Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
 di-
Tegal

Disampaikan dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal Nomor: 10/K/E/FEB/UPS/I/2021 tertanggal 26 Januari 2021 perihal Ijin Penelitian atas nama :

Nama : Febri Yoga Sapta R.
 NPM : 4118500352
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Pancasakti Tegal
 Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja
 Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal

Maka dengan ini kami memberikan izin kepada nama tersebut di atas untuk melakukan penelitian di lingkungan Universitas Pancasakti Tegal.

Demikian surat perizinan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.
NIDN 0027045610

Tembusan
 - Yang bersangkutan