

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Rizki Awalul Hayati**

**NPM : 4120600120**

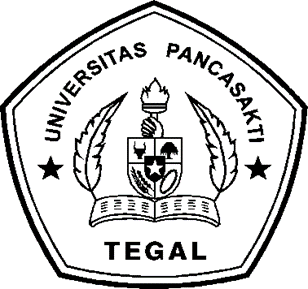
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Rizki Awalul Hayati**

**NPM : 4120600120**

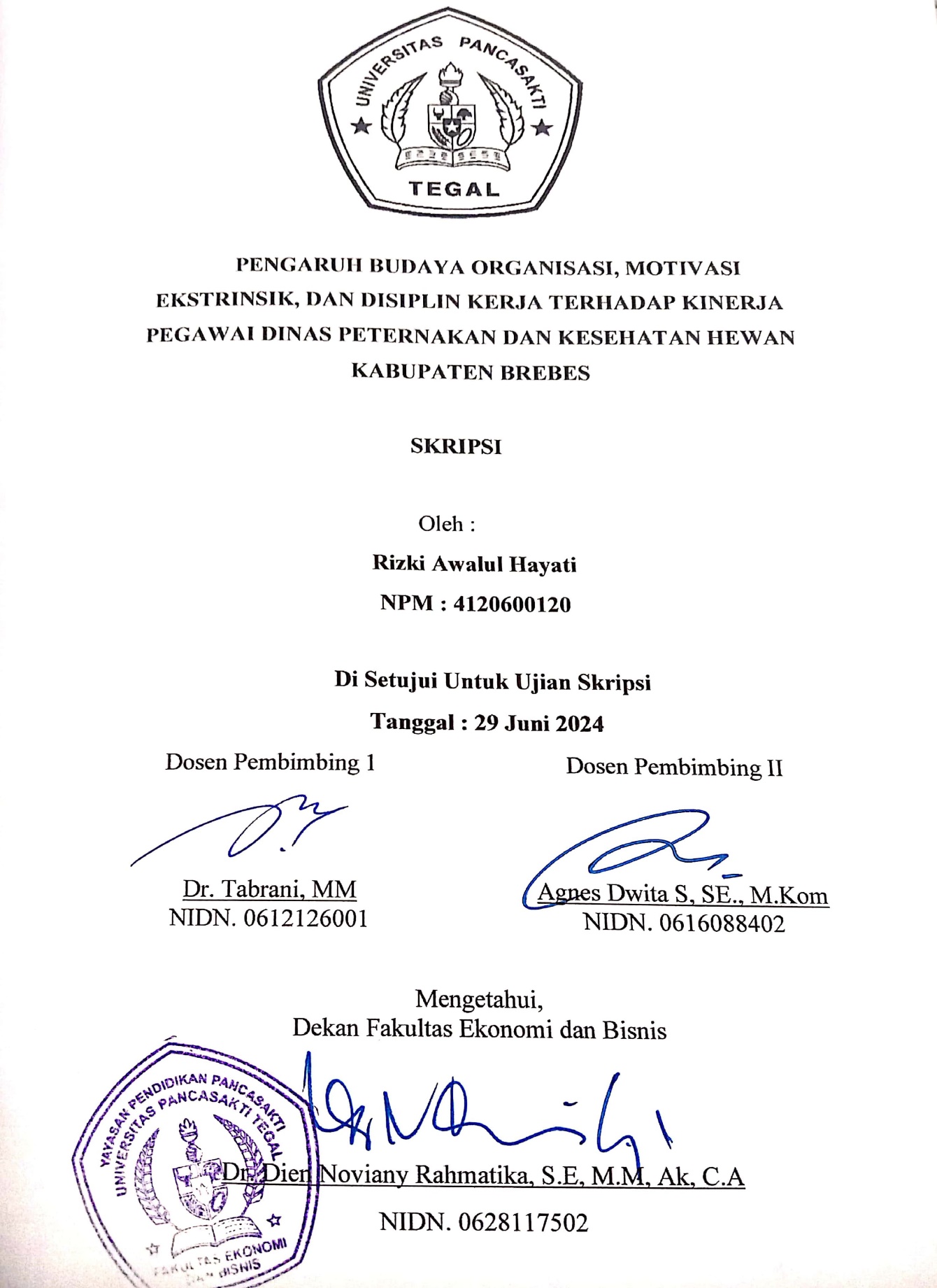
Diajukan Kepada :

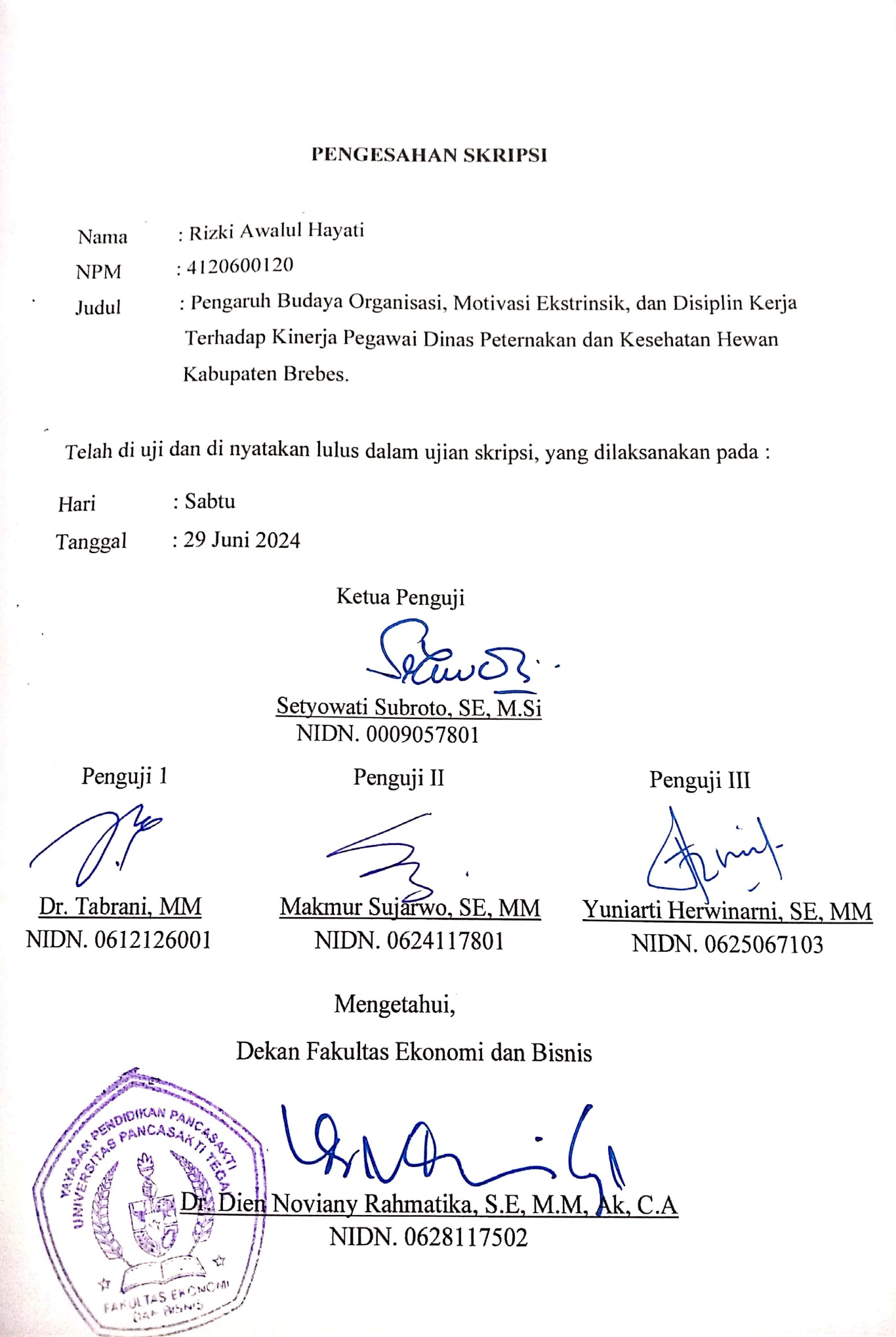
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

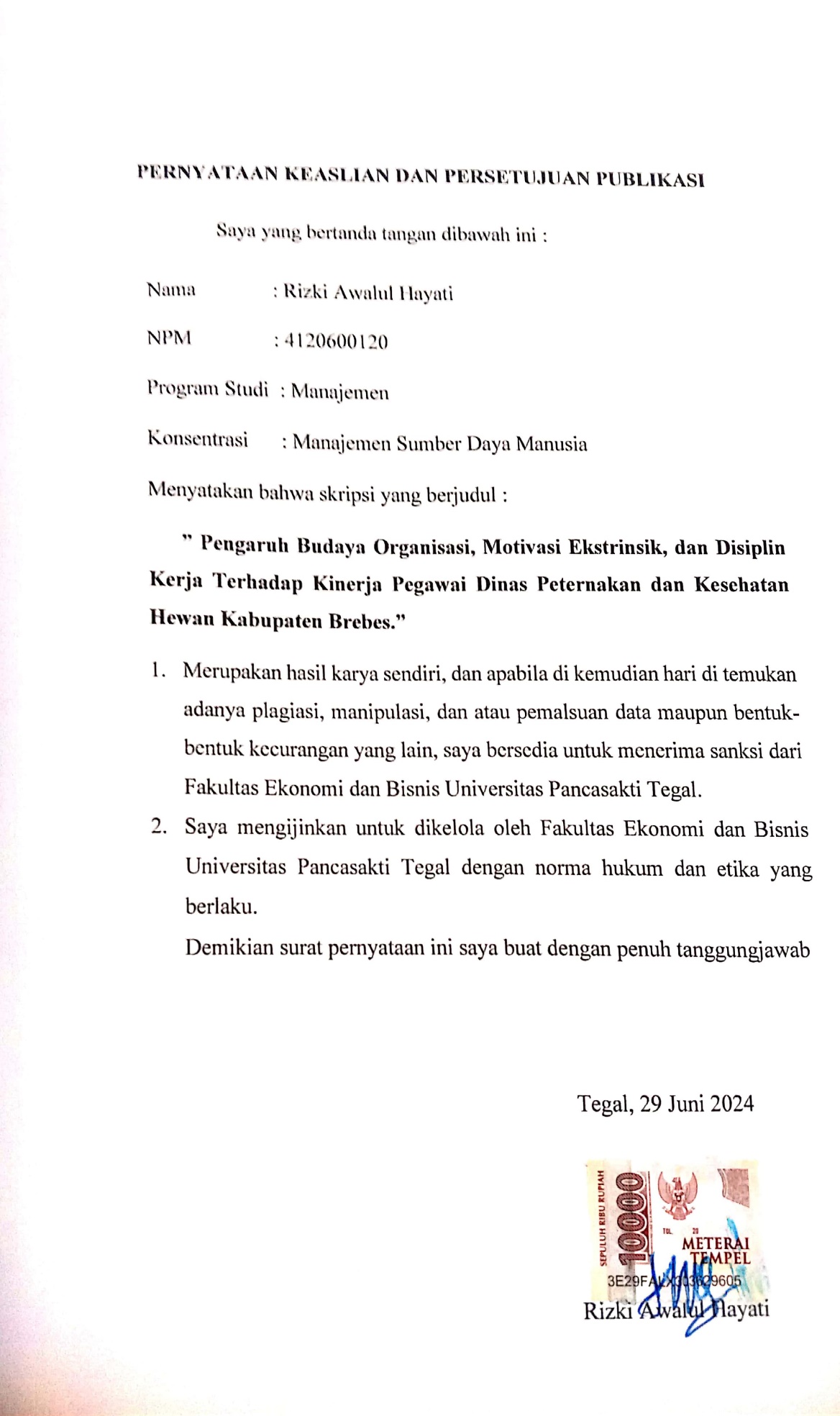
1. **MOTTO**

”Semua impian kita dapat menjadi kenyataan jika kita memiliki keberanian untuk mengejarnya”. Walt Disney.

1. **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan petunjuk dan kelancaran, sehingga Alhamdulillah saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Saya ingin berterima kasih kepada Bapak Fathoni dan Ibu Tri Wigati selaku kedua orang tua saya yang selalu senantiasa memberikan segalanya untuk saya terutama doa dan semangat yang menjadikan saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Saya ingin berterima kasih kepada keluarga saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Saya juga ingin menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Bapak Dr. Tabrani, MM selaku dosen pembimbing I, dan Ibu Agnes Dwita S, S.E M.Kom selaku dosen pembimbing II, terima kasih atas bimbingan dan saran yang berharga sepanjang proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dan kebijaksanaan Bapak / Ibu dalam membimbing saya menuju kesuksesan.
5. Tidak lupa, terima kasih kepada teman- teman saya yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
6. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada instansi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian ini. Terima kasih kepada bapak/ ibu pegawai atas akses dan bantuan yang diberikan selama proses penelitian.
7. Almamater tercinta yang saya banggakan.



**ABSTRAK**

**Rizki Awalul Hayati, 2024, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes (4) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini data primer yaitu sebagai berikut : observasi, wawancara, kuesioner. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan metode SPSS 25 responden dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes sebanyak 37 orang.

Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil uji hipotesis regresi linear berganda diperoleh budaya organisasi pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikasi 0,041 < 0,05 nilai t hitung dan t tabel 2,124 > 2,035. Motivasi ekstrinsik pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05 nilai t hitung dan t tabel 3,489 > 2, 035, disiplin kerja pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi 0,003 < 0,05 nilai t hitung dan t tabel 3,615 > 2, 035, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja pada uji f (simultan) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 nilai f hitung dan f tabel 34,801 > 2,892.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan (1) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes (2) Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes (3) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes (4) Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja.**

***ABSTRACT***

***Rizki Awalul Hayati 2024, The Influence Of Organizational Culture, Extrinsic Motivation and Work Discipine on the Performance Of Employees Of The Brebes Regency Animal Husbandry and Health Service.***

*This research was conducted with the aim of (1) to determine the influence of organizational culture on the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees (2) to determine the influence of extrinsic motivation on the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees (3) to determine the influence of work discipline on performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees (4) to determine the influence of organizational culture, extrinsic motivation and work discipline simultaneously on the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service employees.*

*The research method used in this research is quantitative. The data collection techniques used in this research are primary data as follows: observation, interviews, questionnaires. Meanwhile, the data analysis tool used was multiple linear regression analysis, using the SPSS method. The 25 respondents in this study were 37 ASN employees of the Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service.*

*The results of the research show that the results of the multiple linear regression hypothesis test show that organizational culture in the t test (partial) has a significance value of 0.041 < 0.05, the calculated t and t table values ​​are 2.124 > 2.035. Extrinsic motivation in the t test (partial) has a significance value of 0.001 < 0.05 t value and t table 3.489 > 2.035, work discipline in the t test (partial) has a significance value of 0.003 < 0.05 t value and t table 3.615 > 2.035, organizational culture, extrinsic motivation and work discipline in the f test (simultaneous) have a significance value of 0.000 < 0.05 calculated f value and f table 34.801 > 2.892.*

*The results of this research conclude that (1) Organizational Culture partially has a positive and significant effect on the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees (2) Extrinsic Motivation partially has a positive and significant effect on the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees (3) Discipline Work partially has a positive and significant effect on the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees (4) Organizational Culture, Extrinsic Motivation and Work Discipline simultaneously influence the performance of Brebes Regency Animal Husbandry and Animal Health Service Employees.*

*Keywords: Organizational Culture, Extrinsic Motivation, and Work Discipline*

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kepada Allah SWT, berkat Rahmat, hidayah dan karunia nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian skripsi dengan judul **“ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.”**

Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Tabrani, MM Selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S, S.E M.Kom Selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak- pihak yang berkepentingan.

|  |
| --- |
| Tegal, 29 Juni 2024 |
|  |
|  |
|  |
| Rizki Awalul Hayati |

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi

ABSTRAK vii

*ABSTRACT* viii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 10
3. Tujuan Penelitian 10
4. Manfaat Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12

1. Landasan Teori 12
2. *Grand Theory* 12
3. Kinerja 13
4. Budaya Organisasi 20
5. Motivasi Ekstrinsik 26
6. Disiplin Kerja 30
7. Penelitian Terdahulu 36
8. Kerangka Pemikiran Konseptual 41
9. Hipotesis 45

BAB III METODE PENELITIAN 46

1. Jenis Penelitian 46
2. Populasi dan Sampel 46
3. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 48
4. Metode Pengumpulan Data 50
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 52
6. Metode Analisis Data 54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 67

1. Gambaran Umum 67
2. Hasil Penelitian 73
3. Pembahasan 99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 106

1. Kesimpulan 106
2. Saran 107

DAFTAR PUSTAKA 109

LAMPIRAN 113

**DAFTAR TABEL**

**Tabel**  **Halaman**

* 1. Data Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023 2
  2. Data keterlambatan dan ketidakhadiran Pegawai Jan-Nov 2022-2023 7
  3. Penelitian Terdahulu 36
  4. Populasi Pegawai 47

3.2 Operasionalisasi Variabel 49 3.3 Skala Likert 52

3.4 Kategori Skala 55

4.1Data Pembagian dan Data Pengembalian Kuesioner 74

4.2Karakeristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 74

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 75

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 76

4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja 78

4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi 79

4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik 80

4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 81

4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja 82

4.10 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi 83

4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik 83

4.12 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja 84

4.13 Hasil Analisis Statistik Deksriptif 84

4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 89

4.15 Hasil Uji Multikoleniaritas 90

4.16 Hasil Uji Autokorelasi 92

4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 93

4.18 Hasil Uji t (Parsial) 95

4.19 Hasil Uji f (Simultan) 97

4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi 98

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar**  **Halaman**

2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual 44

4.1 Struktur Organisasi 69

4.2 Hasil Grafik Histogram 87

4.3 Hasil Grafik P-P Plot 88

4.4 Hasil Grafik Scatterplot 91

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran**  **Halaman**

1. Lembar Kuesioner 114
2. Surat Izin Penelitian 120
3. Surat Balasan Penelitian 121
4. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner 122
5. Tabulasi Data Kinerja 123
6. Tabulasi Data Budaya Organisasi 124
7. Tabulasi Data Motivasi Ekstrinsik 125
8. Tabulasi Data Disiplin Kerja 126
9. Transformasi Data Kinerja 127
10. Transformasi Data Budaya Organisasi 128
11. Transformasi Data Motivasi Ekstrinsik 129
12. Transformasi Data Disiplin Kerja 130
13. Hasil Uji Validitas Kinerja 131
14. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi 132
15. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik 133
16. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 134
17. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja 135
18. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi 135
19. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik 135
20. Hasil Uji Reliabilitas Disipin Kerja 135
21. Hasil Analisis Statistik Deksriptif 136
22. Hasil Grafik Histogram 136
23. Hasil Grafik P-P Plot 136
24. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov 137
25. Hasil Uji Multikoleniaritas 137
26. Hasil Grafik Scatterplot 138
27. Hasil Uji Autokorelasi 138
28. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 138
29. Hasil Uji t (Parsial) 139
30. Hasil Uji f (Simultan) 139
31. Hasil Uji Koefisien Determinasi 139

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Suatu instansi pemerintah tidak luput dari peranan sumber daya manusia, seperti yang di ketahui sebuah organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia termasuk aset penting dalam sebuah organisasi yang perlu dikelola baik dan benar. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang di inginkan organisasi, baik oleh pegawai individu, maupun kelompok (Husain et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi pemerintah daerah pada saat ini mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting, dimana pegawai merupakan salah satu alat produktivitas untuk melakukan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dengan baik. Artinya sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai tersebut (Nova Puspitaningrum et al., 2022).

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumbernya berasal dari masyarakat. Di era globalisasi saat ini organisasi pemerintah daerah semakin di tuntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Brebes yaitu Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes merupakan instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah kabupaten di bidang peternakan dan pelayanan masyarakat.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan organisasi sebagai gambaran tingkat pokok fungsi organisasi dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2014:214). Seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan baik, maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil kerja akan terlihat dan dapat di ketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang telah dilaksanakan (Agussalim A, 2019).

**Data Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023**

**Tabel 1.1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Pegawai | Nilai rata- rata keseluruhan pegawai |
| 2021 | 37 | 85 |
| 2022 | 37 | 80 |
| 2023 | 37 | 78 |

*Sumber* *: DPKH Kab. Brebes 2021-2023*

Pada tabel 1.1 merupakan data sasaran kinerja pegawai (SKP) yang di nilai dari pencapaian tugas masing- masing pegawai. Terlihat bahwa dari data tersebut dapat dikatakan kinerja pegawai pada tahun 2021 meningkat dibandingkan tahun 2022-2023. Akan tetapi dengan meningkatnya sasaran kinerja pegawai di tahun 2021 kenyataanya ada beberapa tahun yang masih belum naik. Karena pencapaian tugas dari masing- masing pegawai belum tercapai atau dibawah target yang telah di tetapkan. Apabila kinerja pegawai ada yang belum mencapai dari target yang telah di tetapkan, maka pihak instansi harus melakukan evaluasi dan menganalisis untuk mengetahui faktor atau penyebab terjadinya ketidakmampuan pegawai mencapai tugas dari hasil kerjanya. Ada beberapa pendapat mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja.

Pertama, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagi ilmu pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai- nilai yang membentuk sikap perilaku. (Busro, 2018:4). Suatu kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi. Untuk itu, agar mendapatkan kinerja yang optimal instansi pemerintah perlu menerapkan budaya organisasi sebagai acuan para pegawai untuk dijadikan pedoman, aturan, serta perilaku yang ditaati. Penerapan budaya organisasi pada diri pegawai akan membentuk karakter pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik dan mengikuti aturan dan sikap yang di tentukan di dalam organisasi. Apabila pegawai semakin baik menerapkan budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai pegawai.

Kedua, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik yaitu dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang berupa suatu kondisi yang mengharuskanya melaksanakan bekerja secara maksimal (Bangun, 2012:313). Motivasi ekstrinsik sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiiki oleh pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga perlu adanya faktor pendorong dari luar yang mampu mengarahkan seluruh potensinya. Seorang pegawai dalam bekerja di picu oleh motivasi yang mampu memberikan kekuatan dan semangat bekerja. Motivasi ekstrinsik ini dapat berupa bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Dengan adanya faktor dari luar maka pegawai akan merasa terdorong dan bersemangat untuk bekerja sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik.

Faktor ketiga, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang di tetapkan (Sinambela, 2016:335). Di dalam suatu organisasi masalah disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan agar pegawai mengikuti standar dan aturan sehingga dapat menghindari sanksi dan hukuman. Sasaran pokok untuk mendorong disiplin kerja pegawai adalah datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu maka pekerjaan pun akan selesai tepat waktu sehingga kinerja akan meningkat. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes belum diterapkan secara maksimal sama halnya masih mengikuti aturan dan sikap yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi seperti saat jam kerja masih ada pegawai tidak berada di dalam kantor, melainkan diluar kantor dengan pegawai lainya. Selain itu, kurang adanya sikap tanggung jawab yang ada pada diri pegawai saat melaksanakan tugas masih ada pegawai mengabaikan tugas yang di perintahkan oleh pimpinan. Dari permasalahan tersebut di sebabkan karena pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman bagi bawahanya. Yang kemudian menyebabkan tugas yang dilakukan tertunda dan menimbulkan tidak tercapaianya tugas dan tanggung jawab oleh masing- masing pegawai, permasalahan tersebut secara langsung mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dira et al., (2020) dengan judul ”Pengaruh Budaya Organisasi, dan *Team work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Ciamis” Fenomena budaya organisasi pada penelitian tersebut pegawai kurang mampu bekerja secara profesional masih di temukan pegawai yang terlambat ikut apel, ditemukan pegawai meninggalkan kantor saat jam kerja sampai selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabilsa tidak diberikan sanksi yang tegas oleh seorang pimpinan.

Selanjutnya fenomena motivasi ekstrinsik atau motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja. Motivasi ekstrinsik ini masih menjadi permasalahan pada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes berkaitan dengan kurangnya pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang diraih oleh pegawai yang diberikan instansi kepada pegawai. Selain itu, instansi kurang memberikan sesuatu yang baru terhadap pekerjaan mereka dari hal tersebut menyebabkan pegawai kurang bersemangat untuk bekerja sehingga menyebabkan tidak tercapainya tugas dari masing- masing pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tubagus (2023) dengan judul ”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Intrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang” Fenomena motivasi ekstrinsik pada penelitian tersebut adalah pegawai tidak mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan, karena pegawai kurang mendapat penghargaan dari hasil kerja mereka dan kurangnya motivasi dalam pengembangan diri sehingga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Fenomena seperti diatas jika di biarkan begitu saja akan berakibat buruk terhadap kinerja yang di capai oleh pegawai. Dan berakibat buruk terhadap motivasi kerja, tentu perlu adanya langkah- langkah strategis yang diberikan oleh seorang pimpinan yang harus dilaksanakan agar kinerja pegawai bisa menjadi lebih baik lagi sehingga motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Pegawai**

**Januari- November Tahun 2022-2023**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun  2022 | Jumlah Pegawai | TL | TMK | Tahun  2023 | TL | TMK |
| Januari | 37 | 11 | 10 | Januari | 13 | 10 |
| Februari | 37 | 8 | 8 | Februari | 6 | 8 |
| Maret | 37 | 7 | 7 | Maret | 11 | 7 |
| April | 37 | 10 | 7 | April | 11 | 7 |
| Mei | 37 | 9 | 9 | Mei | 12 | 8 |
| Juni | 37 | 7 | 6 | Juni | 18 | 9 |
| Juli | 37 | 12 | 6 | Juli | 7 | 6 |
| Agustus | 37 | 6 | 12 | Agustus | 10 | 12 |
| September | 37 | 11 | 11 | September | 14 | 10 |
| Oktober | 37 | 9 | 6 | Oktober | 15 | 6 |
| November | 37 | 11 | 3 | November | 17 | 3 |

*Sumber* : *DPKH Kab. Brebes 2022-2023*

**Keterangan :**

TL : Terlambat

TMK : Tidak Masuk Kerja

Berdasarkan Tabel 1.2 memperlihatkan data absensi keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari- November tahun 2022-2023 terlihat masih banyak pegawai terlambat setiap bulannya dan tidak hadir setiap bulannya. Apabila pegawai terlambat masuk kerja dan sering tidak hadir dapat menunda pekerjaan yang dikerjakan sehinga hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan yang di tetapkan instansi, yang akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Maka dari itu, pihak instansi harus menanggulangi permasalahan kedisiplinan tersebut dan kedisiplinan pegawai perlu di tingkatkan kembali. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlina & Calista (2024) dengan judul ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin” fenomena pada penelitian tersebut adalah masih di temukan pegawai yang tidak hadir dan terlambat setiap bulanya, selain itu tidak menggunakan waktu dengan baik dan tidak mematuhi peraturan organisasi.

Penelitian- penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti & Sandra (2022) di dukung oleh Faisal et al., (2022) para peneliti ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai di terapkan dengan baik dan tidak melanggar aturan maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Maabuat (2016) ia menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai beberapa penelitian yang dilakukan Tubagus (2023) dan di dukung oleh Ludya Frasticna Yurandini (2022) berdasarkan penelitiannya menyimpulkan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika motivasi ekstrinsik atau motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja seperti adanya faktor pendorong yang membuat pegawai bersemangat dalam bekerja di berikan dengan baik seperti bonus, insentif, penghargaan, pujian, hadiah faktor pendorong tersebut tentunya akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mujahid & Nugraha (2020) menunjukan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai oleh Suhartini (2022) di dukung Erlina & Calista (2024) berdasarkan penelitianya menunjukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja diterapkan pegawai dengan baik akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti et al., (2019) menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa suatu budaya organisasi yang diterapkan pegawai dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dengan adanya motivasi ekstrinsik atau motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja terdapat faktor pendorong yang membuat pegawai bersemangat untuk bekerja dapat di berikan dengan baik seperti diberi bonus, insentif, penghargaan, hadiah dan sebagainya. Maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Dan disiplin kerja di lakukan dengan baik akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Beradasarkan temuan latar belakang masalah, fenomena, dan *research gap* diatas, maka perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes?
5. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat memperluas teori tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan dorongan kepada pihak organisasi terkait budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Bagi Pihak Universitas Pancasakti Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi kepustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan pada program S1 Prodi Manajemen.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dalam penerapan teori yang di peroleh saat perkuliahan dengan praktik di lapangan dan juga dapat di jadikan masukan bagi peneliti selanjutnya.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**
2. ***Grand Theory***

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory,* yang di kemukakan oleh Loocke (1969) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting* *theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang di hasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi,maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur *(path)* untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process).*

Dalam penelitian ini *goal setting theory* berkaitan pada kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang di tetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin di capai, sedangkan variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuanya.

1. **Kinerja**
2. **Pengertian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance)* adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan tertentu *(job reqruitment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga dengan standar pekerjaan *(job standard*), jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang di harapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat di selesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2016:480) kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya.

Menurut Huseno (2016:88) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil sekejap saja, kinerja di pandang sebagai suatu proses yang berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pendapat lain menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Selanjutnya menurut Lestari (2023:10) kinerja pegawai merupakan suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi, hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah di tetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seeorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi, kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

1. **Kriteria- Kriteria Kinerja**

Menurut Afandi (2016:85) kriteria kinerja merupakan hasil dimensi- dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi ada tiga jenis kriteria kinerja :

1. Kriteria berdasarkan sifat, memuaskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat- sifat yang sering di nilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memuaskan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang di capai untuk tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sumber daya manusianya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin popular dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah di capai atau dihasilkan. Kriteria yang di gunakan untuk menilai kinerja karyawan sebagai berikut:
4. *Quantity of work* (kuantitas kerja), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan.
5. *Qualtity of work* (kualitas kerja), yaitu kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian yang di tentukan.
6. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
7. *Creativeness* (kreativitas), yaitu keaslian gagasan- gagasan yang di munculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan- persoalan yang timbul.
8. *Cooperation* (kerjasama), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
9. *Dependability* (ketergantungan), yaitu kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
10. *Personal qualities* (kualitas personal), yaitu menyangkut kepribadiaan, kepemimpinan, keramahtamaan, dan integritas pribadi.
11. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Wibowo (2013:66) penilaian kinerja kepada seorang pegawai di antaranya :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan saran memberikan dorongan untuk proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di masa depan.
2. Evaluasi rencana, apabila pada saat ini penilaian hasil yang di peroleh belum sesuai dengan rencana di cari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melaksanakan penilaian bagaimana keadaan lingkungan yang di hadapi pada saat proses pelaksanaan tidak seperti apa yang di harapkan tidak kondusif dan melibatkan suatu kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melihat apa penilaian kinerja sudah di lakukan sesuai dengan ketentuan, apa sistem evaluasi dan penilaian sudah berjalan baik serta cara yang di gunakan sudah tepat.
5. Evaluasi hasil, jika masih ada penyimpangan maka di lakukan pencarian faktor penyebabnya dan berupaya untuk memperbaiki pada saat berikutnya.
6. **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi (2016:71) faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
3. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
4. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
7. **Dimensi Kinerja**

Menurut Bangun (2012:234) mengemukakan dimensi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

Dengan indikator :

* 1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu

1. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus di sesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakanya sesuai ketentuan.

Dengan indikator :

* + 1. Standar kualitas

1. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

Dengan indikator :

1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut karyawan dalam mengerjakanya sesuai waktu yang di tentukan, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari, untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan di tentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Dengan indikator :

1. Tingkat kehadiran
2. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus di selesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat di butuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainya.

Dengan indikator :

1. Kerjasama tim
2. **Budaya Organisasi**
3. **Pengertian Budaya Organisasi**

Beberapa ahli berpendapat apa arti sebuah budaya organisasi yang salah satunya adalah Menurut Afandi (2016:80) budaya organisasi merupakan hasil yang di anggap baik dan sahih *(valid)* di ajarkan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang benar menyamakan presepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah- masalah yang di hadapi. Budaya organisasi mencakup nilai- nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang di harapkan oleh semua anggota organisasi.

Selanjutnya menurut Kawiana (2020:244) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang- ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Busro (2018:4) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai- nilai yang membentuk sikap perilaku. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang di internalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai- nilai sehingga hasil proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Menurut Prawironegoro & Utari (2016:274) budaya organisasi adalah bentuk acuan interaksi para anggota dan bentuk acuan dengan pihak luar, bentuk acuan itu adalah norma- norma dan aturan- aturan sebagai dasar para anggota berpikir dan berperilaku.

Pendapat lain menurut Nawawi (2014:94) budaya organisasi merupakan cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, satuan norma, yang terdiri atas sikap, dan pola perilaku yang dilakukan dalam organisasi.

Menurut Nurlaila (2012:132) budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak dapat menggerakan orang- orang di suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja dan secara tidak sadar tiap- tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi budaya organisasi sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan agar semuanya berjalan dengan baik. budaya organisasi adalah presepsi bersama yang di anut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi juga memiliki peran sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, membimbing apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, serta mengalokasikan sumber daya manusia di dalam organisasi.

1. **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2016:100) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yaitu gaya seseorang manajemen dalam mengatur organisasi secara professional.
2. Kedisiplinan, yaitu menaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan organisasi yaitu keterikatan semua level jabatan- jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang menjamin dengan baik antar pemimpin.
5. **Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Busro (2018:13) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai pengikat anggota dalam organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi goncangan baik dalam diri maupun dari luar akibat adanya perubahan. Dengan budaya organisasi kukuh maka keterkaitan anggota dalam organisasi menjadi semakin tinggi.

1. Sebagai integrator

Dengan budaya organisasi dapat di jadikan sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan seluruh anggota dalam organisasi.

1. Sebagai identitas organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi yang bisa membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

1. Sebagai energi penggerak

Seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sehingga mereka mempunyai kinerja yang tinggi.

1. Sebagai ciri khas atas output organisasi

Dengan budaya organisasi yang baik, kualitas output akan mampu bersaing dengan produk organisasi yang lain.

1. Sebagai motivator

Bagi seluruh anggota organisasi dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

1. Sebagai pedoman gaya kepempinan

Dalam memimpin organisasi dalam pencapaian visi, misi sehingga mampu mengatasi berbagai perubahan.

1. **Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2016:101) mengemukakan dimensi dari budaya organisasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan norma

Pelaksanaan norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang di anggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi, norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi.

Dengan indikator :

1. Perilaku
2. Pelaksanaan nilai- nilai

Pelaksanaan nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai- nilai yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik, menentukan apa yang harus dilakukan individu atau organisasi yang mempunyai nilai - nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

Dengan indikator :

1. Jujur
2. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan atau filsafat merupakan berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral atau etika di dalam organisasi.

Dengan indikator :

1. Kode etik
2. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu anggota organisasi yang diwariskan dari generasi ke generasi lainya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Dengan indikator :

1. Kebiasaan baik
2. Sejarah organisasi

Sejarah organisasi merupakan sejarah yang dikembangkan dengan mengingat sejarah organisasi dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi merupakan produk dari sejarah organisasi.

Dengan indikator :

1. Mengingat sejarah organisasi
2. **Motivasi Ekstrinsik**
3. **Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Bangun (2012:313) motivasi ekstrinsik adalah sebagai dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja yang berupa suatu kondisi yang mengharuskanya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Menurut Suwatno (2011:175) berpendapat bahwa motivasi dari luar merupakan sebuah motif yang aktif dan berfungsi dikarenakan terdapat perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya terdapat aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

Menurut Suhariadi (2013:134) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah sebagai dorongan kerja yang berkaitan dengan imbalan yang di sediakan perusahaan seperti gaji, bonus, promosi jabatan, *reward* dalam bentuk selain uang.

Selanjutnya menurut Priyono (2010:284) motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskanya melasanakan pekerjaan. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji, promosi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain- lain.

Menurut Naufal (2019:19) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar seseorang. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya peran dari luar.

Pendapat lain menurut Santrock (2003:476) motivasi ekstrinsik adalah keinginan untuk menggapai sesuatu dengan di dorong karena ingin mendapatkan penghargaan eksternal atau menghindari hukuman eksternal atau dapat di katakan sebagai dorongan untuk berprestasi yang di pengaruhi oleh orang lain seperti semangat dari pimpinan, orang tua, pujian, dan nasehat dari orang yang di cintai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi atau dorongan yang mempengaruhi seseorang dari luar. Jenis motivasi ekstrinsik didasarkan pada faktor individu, motivasi ekstrinsik juga dapat mempengaruhi perilaku tindakan individu melalui tekanan dari luar, individu melakukan suatu tindakan karena adanya dorongan semangat, berupa imbalan, penghargaan, pengakuan, pujian, bukan karena minat atau hasrat dalam melakukan aktivitas tersebut.

1. **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Sutrisno (2017:118) faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik, dan prasarana yang memadai, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai.

1. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh untuk para pegawai bekerja dengan baik

1. Supervisi yang baik

Dalam hal ini supervisi yang baik bisa membantu memproses dalam memotivasi individu kelompok dalam mencapai tujuan mereka melalui pengawasan, pemantauan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

1. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan, semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antar karyawan dengan perusahaan termasuk hak dan kewajiban para karyawan pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

1. Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan karir untuk masa depan baik jaminan akan di adakanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

1. Status dan tanggungjawab

Para pegawai harus bisa memahami status dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi, karena hal ini akan membantu dalam pengaturan tugas dan pembagian tanggungjawab.

1. **Dimensi Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Naufal (2019:19) dimensi yang tergolong motivasi ekstrinsik sebagai berikut :

1. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu. imbalan tersebut mencakup uang, status, penghargaan, promosi , dan rasa hormat.

Dengan indikator :

1. Penghargaan
2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik seperti lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Dengan indikator :

1. Lingkungan kerja
2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok misalnya ruangan khusus penerangan, suhu udara, dan kondisi fisik lainya.

Dengan indikator :

1. Sarana dan Prasarana
2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Dengan indikator :

1. Penilaian prestasi kerja
2. Pengakuan

Memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai untuk meningkatkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin.

Dengan indikator :

1. Prestasi kerja yang dicapai.
2. **Disiplin Kerja**
3. **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan oleh para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustiyani (2019:89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Sinambela (2016:335) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang sudah di tetapkan.

Menurut Prawironegoro & Utari (2016:116) disiplin kerja adalah suatu alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan supaya sesuai standar perusahaan, perilaku standar perusahaan adalah bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Pendapat lain menurut Tsauri (2013:130) disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan alat yang di gunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilakunya serta mengikuti aturan main yang telah di tetapkan.

1. **Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016:339-340) tujuan utama tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku- perilaku karyawan konsisiten dengan aturan - aturan yang di tetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang di susun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Misalnya jika seorang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Akan tetapi apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainya.

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan disipliner jika diterapkan secara konsisten dan adil akan berdampak positif terhadap organisasi. Sedangkan tujuan selanjutnya adalah untuk membangun serta menjaga rasa hormat dan saling percaya antara atasan dengan bawahanya.

1. **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dengan adanya tata tertib yang di tetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhinya. Sutrisno (2017:89) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukan akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan perusahaan.

1. Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam suatu perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah di tetapkan.

1. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk di jadikan pegangan bersama.

1. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

1. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai standar perusahaan.

1. Ada tidaknya perhatian pemimpin kepada karyawan

Karyawan adalah manusia memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang besar dari pemimipin.

1. Diciptakanya kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan- kebiasaan positif itu antara lain :
2. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
3. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan urut bangga dengan pujian tersebut.
4. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
5. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
6. **Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Agustiyani (2019:103) mengemukakan dimensi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang di tandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

Dengan indikator :

1. Jumlah kehadiran
2. Tata cara kerja merupakan aturan atau ketentuan yang harus di patuhi oleh seluruh anggota organisasi dan sesuai standar yang di tentukan organisasi.

Dengan indikator :

1. Mematuhi peraturan organisasi
2. Ketaatan pada atasan merupakan mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Dengan indikator :

1. Mematuhi arahan atasan
2. Kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Dengan indikator :

1. Sukarela
2. Tanggungjawab merupakan sikap kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Dengan indikator :

1. Kesediaan tanggungjawab
2. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti selanjutnya yang dapat membantu memposisikan penelitian serta menunjukan orsinalitas dari penelitian. pada bagian tabel ini mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang sudah terpublikasikan.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

Dilanjut

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul**  **Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** |
| 1 | Ludya Frasticna Yurandini (2022)  Jurnal Ekonomi dan Manajemen  Vol 2. No. 3 September 2022  e-ISSN : 2962-4010 p- ISSN : 2962-4444 Hal 76-92 | Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai | **Persamaan :**  Menggunakan variabel motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan kinerja  **Perbedaan :** tidak menggunakan variabel budaya organisasi |
| 2 | Yulianti & Sandra (2022)  *Journal Indonesia of interdispicilinary*  Vol. 2 No. 2 Maret 2022  p- ISSN : 2745-3537  Hal 295-309 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Cilegon | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  Lanjutan | **Persamaan:**  Menggunakan variabel disiplin kerja budaya organisasi dan kinerja  **Perbedaan:**  Tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik |
| 3 | Faisal et al., (2022)  Jurnal Inovasi dan Pelayanan Publik Makasar  Vol. 1 No.1, Januari- Juni 2022 | Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa | Hasil penelitan menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai | **Persamaan :**  Menggunakan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja  **Perbedaan:**  Tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik |
| 4 | Arisanti et al., (2019)  Jurnal Ekonomi Universitas Kediri  Vol. 2 No.1 Juli 2019  E- ISSN 2621-2374 | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Persero Cabang Nganjuk | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  Lanjutan | **Persamaan :**  Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja  **Perbedaan :**  Tidak menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik  Dilanjut |
| 5 | Suhartini (2022)  Jurnal Manajemen Perusahaan  Vol.1 No. 2 Agustus 2022  E- ISSN 2828-6332 | Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang | Hasil penelitian menunjukan variabel disiplin kerja, motivasi ekstrinsik, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai | **Persamaan:**  Menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi ekstrinsik, dan kinerja  **Perbedaan :** tidak menggunakan variabel budaya organisasi |
| 6 | Surya & Susanti (2021)  Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata  Vol. 1 No. 4 November 2021  E- ISSN 2774- 7085 | Pengaruh *Servant Leadership,* Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *servant leadership*, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai | **Persamaan:** menggunakan variabel disiplin kerja  budaya organisasi dan kinerja  **Perbedaan:** tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik |
| 7 | Tubagus (2023)  Jurnal Bina Bangsa Ekonomika  Vol. 16 No. 2 Agustus 2023  p- ISSN : 2087-040X  e- ISSN : 2721-7213 | Pengaruh Kepemimpinan TransformasionalMotivasi Kerja Intrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Pandeglang | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  Lanjutan | **Persamaan :**  Menggunakan variabel motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja  Dilanjut  **Perbedaan:** tidak menggunakan variabel budaya organisasi, disiplin kerja |
| 8 | Erlina & Calista (2024)  Jurnal Manajemen Kompeten  Vol 6. No 2 Desember 2023  Hal 89-98 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin | Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai | **Persamaan :**  Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja  **Perbedaan :** tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik |
| 9 | Dira et al., (2020)  *Journal Management And Enterpreneurship*  Vol 2. No.2 Juni 2020 | Pengaruh Budaya Organisasi, dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis) | Hasil penelitian menunjukan variabel budaya organisasi, team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | **Persamaan :**  Menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja  **Perbedaan :** tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja  Dilanjut |
| 10 | Nur et al., (2020)  Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram  Vol 9. No. 1 November 2020  p-ISSN: 2621-7902  e-ISSN : 2548-3919 | Pengaruh Budaya organisasi, Kompetensi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | **Persamaan:**  Menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja  **Perbedaan :** tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja  Lanjutan |
| 11. | Maabuat (2016)  Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi  Vol.16 No. 1 2016 | Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondang) | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kepemimpinan, orientasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai | **Persamaan :**  Menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja  **Perbedaan :** tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja |
| 12 | Djaman et al., (2021)  Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis  Vol. 3 No. 2 Februari 2021  E- ISSN 2621-3230 | Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. | **Persamaaan :**  Menggunakan variabel disiplin kerja budaya organisasi dan kinerja  Dilanjut  **Perbedaan:**  Tidak menggunakan variabel motivasi ekstrinsik |

*Sumber : Data Primer 2024*

Lanjutan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah di sajikan diatas peneliti menemukan adanya persamaan dalam penggunaan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja. Sedangkan variabel bebas (independen) yang di gunakan terdapat persamaan yaitu variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan empat variabel, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel, hingga enam variabel. Perbedaan selanjutnya penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek, tahun penelitian, serta populasi dan sampel penelitianya.

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka pemikiran konseptual merupakan serangkaian kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh antara variabel independen maupun variabel dependen. Kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut :

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Di dalam organisasi budaya organisasi selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap,aturan yang harus di patuhi oleh pegawai. Oleh karena itu budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang dapat menjadi acuan pegawai dalam menjalankan aktivitas organisasi. Apabila pegawai di dalam organisasi menerapkan budaya organisasi dengan baik maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Akan tetapi sebaliknya jika di dalam organisasi pegawai tidak menerapkan budaya organisasi dengan baik atau melanggar budaya organisasi yang telah di tetapkan. Maka akan terjadi suatu permasalahan sehingga hal ini mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faisal et al., (2022) dengan judul “ Pengaruh *Servant Leadership,* Disiplin kerja, dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali”. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali.

1. **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi ekstrinsik berguna membantu meningkatkan kinerja pegawai oleh karena itu, dengan adanya motivasi ekstrinsik diharapkan pegawai lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjannya. Motivasi ekstrinsik ini dapat berupa penghargaan, pujian, bonus. Jika motivasi ekstrinsik ini diberikan dengan baik maka pegawai tentunya bersemangat dalam mengerjakan pekerjannya dan akan meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi sebaliknya, jika motivasi ekstrinsik tidak diberikan dengan baik maka pegawai tidak bersemangat dalam bekerja dan tentunya berpengaruh kepada penurunan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Suhartini (2022) dengan judul ” Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang” Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang”.

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

Disipin kerja dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Disiplin kerja dapat diterapkan dalam berbagai hal seperti waktu, tugas, dan kualitas kerja. Semakin baik kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi, maka akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Akan tetapi sebaliknya, jika pegawai tidak menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianti & Sandra (2022) dengan judul ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Cilegon” Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Cilegon.

1. **Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari penelitian - penelitian terdahulu, menunjukan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut merupakan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk menunjang kelangsungan hidup organisasi. Jika budaya organisasi yang di terapkan oleh pegawai sudah baik dan di dukung oleh motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka kerangka pemikiran dalam riset ini yang menunjukan kerangka pemikiran antara variabel dependen dan variabel independen yang di tampilkan dalam gambar sebagai berikut :

**Budaya organisasi (X1)**

H1

**Kinerja (Y)**

H2

**Motivasi Ekstrinsik (X2)**

**Disiplin kerja (X3)**

H3

H4

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Konseptual

**Keterangan :**

**: Pengaruh secara simultan**

**: Pengaruh secara parsial**

**D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan bukan berdasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran sebelumnya, peneliti berupaya menemukan hipotesis sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| H1 : | Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes |
| H2 : | Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes |
| H3 : | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes |
| H4 : | Budaya organisasi, Motivasi ekstrinsik dan Disiplin kerja berpengaruh  secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan  Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes |

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:5) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang di dasarkan pada data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Menurut Sugiyono (2019:20) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif di artikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuntitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulan nya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 pegawai.

**Tabel 3.1**

**Populasi Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah Pegawai** |
|  | Sekertariat | 11 |
|  | Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner | 13 |
|  | Sarana Prasarana dan Usaha Peternakan | 6 |
|  | Budidaya Ternak | 7 |
| Total | | 37 |

*Sumber* *: DPKH Kab. Brebes 2024*

1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Dalam penelitian ini yang di jadikan sampel adalah pegawai ASN Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes yang berjumlah 37 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang di lakukan adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah penarikan sampel apabila semua anggota dijadikan sampel.

1. **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**
2. **Definisi Konseptual**
3. **Kinerja (Y)**

Menurut Bangun (2012:213) kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan *(job requirement).*

* 1. **Budaya Organisasi (X1)**

Menurut Afandi (2016:80) budaya organisasi merupakan hasil yang di anggap baik dan sahih diajarkan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang benar menyamakan presepsi, pemikiran, dan perasaan terhadap masalah- masalah yang di hadapi.

* 1. **Motivasi Ekstrinsik (X2)**

Menurut Naufal (2019:19) motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar diri seseorang. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya peran dari luar.

* 1. **Disiplin Kerja (X3)**

Menurut Agustiyani (2019:89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

1. **Operasionalisasi Variabel**

Menurut Suliyanto (2018:14) Mengartikan definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang di rumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel yang di amati. Dengan mengkaji definisi operasional suatu penelitian, maka peneliti dapat mengetahui variabel yang akan di teliti. Berikut adalah operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No item**  **Pertanyaan** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja  (Y) | Jumlah Pekerjaan | Jumlah pekerjaan yang di hasilkan individu | 1,2 | Ordinal | Bangun (2012:234) |
| Kualitas  Pekerjaan | Standar  kualitas | 3,4 |
| Ketepatan  Waktu | Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 5,6 |
| Kehadiran | Tingkat kehadiran | 7,8 |
| Kemampuan kerjasama | Kerja sama  tim | 9,10 |
| Budaya Organisasi  (X1) | Pelaksanaan norma | Perilaku | 1,2 | Ordinal | Afandi (2016:101) |
| Pelaksanaan  nilai- nilai | Jujur | 3,4 |
| Pelaksanaan  dan filsafat | Kode etik | 5,6 |
| Pelaksanaan kode etik | Kebiasaan  baik | 7,8 |
| Sejarah  organisasi | Mengingat sejarah organisasi | 9,10 |
| Motivasi Ekstrinsik  (X2) | Imbalan | Penghargaan | 1,2 | Ordinal | Naufal (2019:19) |
| Kondisi Kerja | Lingkungan kerja | 3,4 |
| Fasilitas Kerja | Sarana dan Prasarana | 5,6 |
| Prestasi Kerja | Penilaian prestasi kerja | 7,8 |
| Pengakuan | Prestasi kerja yang dicapai | 9,10 |
| Disiplin  Kerja (X3) | Tingkat kehadiran | Jumlah kehadiran | 1,2 | Ordinal | Agustiyani (2019:104) |
| Tata cara kerja | Mematuhi peraturan organisasi | 3,4 |
| Ketaatan pada  atasan | Mematuhi arahan atasan | 5,6 |
| Kesadaran bekerja | Sukarela | 7,8 |
| Tanggungjawab | Kesediaan tanggungjawab | 9,10 |

1. **Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2019:296) Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data- data yang relevan, akurat, dan dapat di percaya. Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, maka di perlukan teknik pengumpulan data agar data diperoleh tepat dan akurat. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama yaitu observasi, wawancara, kuesioner atau angket.

1. **Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan yang menjadi objek penelitian dari survei yang di lakukan peneliti. (Sugiyono, 2019:203) dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan mengamati gejala fenomena yang terjadi terkait dengan budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja dan kinerja.

1. **Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. (Suliyanto, 2018:164) wawancara dapat dilakukan secara struktur maupun tidak terstruktur, dapat pula melalui tatap muka maupun telepon. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara kepada sub bagian umum dan kepegawaian untuk mengetahui data- data yang di perlukan dalam menunjang penelitian seperti jumlah pegawai dan lain- lain.

1. **Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan kepada responden agar responden tersebut dapat memberikan jawabanya. (Sugiyono, 2019:199) penelitian ini dilakukan dengn menggunakan kuesioner bedasarkan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Dalam kuesioner tersebut berisi pernyataan secara logis yang memiliki hubungan dengan masalah penelitian, kuisioner yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner terbuka dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

**Tabel 3.3**

**Skala Likert**

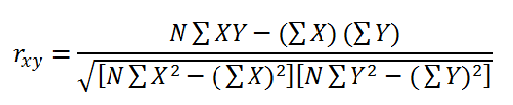
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis jawaban** | **Bobot** |
|  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
|  | Tidak Setuju (TS) | 2 |
|  | Netral (N) | 3 |
|  | Setuju (S) | 4 |
|  | Sangat Setuju (SS) | 5 |

*Sumber : Sugiyono 2019*

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya variabel suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dari kuesioner tersebut. Kriteria yang di gunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan yang dapat di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat kepercayaan 95% (a=5%).
2. Jumlah responden sebanyak 37 pegawai.
3. r hitung tabel *(Correlated Item Total Correlation*) > r tabel (*tabel product moment)* atau bernilai positif bisa dikatakan valid.
4. r hitung tabel (*Correlated Item Total Correlation*) < r tabel *(tabel product moment)* atau bernilai negatif bisa dikatakan tidak valid.
5. r tabel (df=30) sehingga nilai r tabel adalah 0,361.

untuk mengetahui validitas sebuah kuisioner rumus yang di gunakan dengan rumus (*Correlation product moment)* sebagai berikut:

Keterangan :

rxy : Korelasi *product moment*

∑X : Jumlah skor masing- masing item

∑Y : Jumlah skor setiap item

∑X2  : Kuadrat dari jumlah skor setiap item

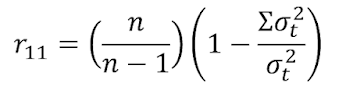
∑Y2 : Kuadrat dari skor total

∑XY : Jumlah keseluruhan X dikalikan Y

N : Jumlah responden

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:45) Uji reliabilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu *instrument* dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 yang di ujikan dengan 37 responden. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang yaitu disini seseorang akan di sodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabanya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja disini pengukuranya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Dalam pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

Keterangan :

r 11 : Reliabilitas yang di cari

n : Jumlah item pertanyaan yang di uji

Σ𝜎t2 : Jumlah varians skor tiap- tiap item

𝜎t2 : Varians total

1. **Metode Analisis Data**
2. **Analisis Statistik Deksriptif**

Menurut Sugiyono (2019:232) Analisis deksriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang lebih menyeluruh.

Setelah memperoleh data kuesioner, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik nilai dari setiap item- item pertanyaan yang di ajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapat di hitung untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang di teliti, dan selanjutnya di sajikan dalam bentuk tabel untuk di hitung dari rata- rata tersebut. Setelah nilai rata- rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut di interpretasikan kemudian peneliti dapat membuat garis kontinum.

NJI ( Nilai Jenjang Interval) : Nilai tertinggi- nilai terendah

Jumlah kriteria pertanyaan

1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maksimum : 5
3. Interval : 5-1 = 4
4. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0

**Tabel 3.4**

**Kategori Skala**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala** | | **Kategori** |
| 1,00 | 1,80 | Sangat tidak Setuju |
| 1,81 | 2,60 | Tidak Setuju |
| 2,61 | 3,40 | Netral |
| 3,41 | 4,20 | Setuju |
| 4,21 | 5,00 | Sangat Setuju |

*Sumber: Sugiyono 2019*

1. **Transformasi Data**

Menurut Suliyanto (2018:142) Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval (MSI*) di gunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi interval. Pada penelitian ini, hasil yang di peroleh jawaban kuesioner dengan skala likert adalah data ordinal. Agar data di analisis secara statistik maka data tersebut harus di ubah menjadi data interval. Dengan menggunakan proposisi atau susunan kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai kurva normal yang baku.

Langkah- langkah yang di gunakan dengan *Method of Succesive Interval (MSI)* sebagai berikut :

1. Perhatikan banyaknya frekuensi responden yang menjawab memberikan respon terhadap alternatif kategori jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n) kemudian tentukan proposisi untuk setiap alternatif jawaban responden.
3. Jumlahkan proposisi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proposisi kumulatif pada setiap jawaban alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus :

*SV*  = Kepadatan batas bawah- Kepadatan batas bawah

Daerah dibawah batas atas- daerah dibawah atas

1. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke skala interval dengan rumus :***Sv*** = ***Svi* + [** ***Svim ]***

Mengubah scala value (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing- masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value (TSV)*.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum menganalisis lebih lanjut terhadap data yang dikumpulkan. Uji asumsi klasik di gunakan untuk menguji asumsi- asumsi yang terdapat pada penelitian dengan model regresi. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, multikoleniaritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. **Uji Multikoloniearitas**

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji adanya multikolinearitas pada model regresi yaitu sebagai berikut :

1. Nilai R2 yang di hasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel- variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel- variabel independen jika antar variabel independen ada korelasi cukup tinggi umumnya diatas (0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikoloniearitas. Tidak adanya korelasi yang cukup tinggi antar variabel dependen tidak bebas dari multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) *nilai tolerance* dan lawanya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen manakah yang di jelaskan oleh variabel independen lainya. Variabel independen dapat menjadi variabel terikat dan di regresi terhadap variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan di regres terhadap variabel independen lainya. Jadi *nilai tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF =1/ *tolerance*). Nilai cut off yang umum dipakai untuk mewujudukan adanya multikolinearitas adalah *nilai tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat di toleransi. Sebagai misal *nilai tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95 walaupun multikolinearitas dapat di deteksi dengan *nilai tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel- variebel dependen mana sajakah yang saling berkolerasi.
4. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskesdastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas :

1. Melihat grafik plot antara nilai prediksi.
2. pola tertentu yang teratur (bergelombang), melebar variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SREID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di stundentized.
3. Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik yang ada membentuk kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
4. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
5. **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satusama lainya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainya. Hal ini sering di temukan pada runtut waktu (time seris) karena ” gangguan” pada seseorang individu maupun kelompok cenderung mempengaruhi pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Dalam data crossection (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena ” gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Salah satu cara yang di gunakan dalam uji autokorelasi yaitu dusbin- watson (DW). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi melalui kriteria DW tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu sebagai berikut:

1. Ada autokorelasi positif bila nilai DW lebih kecil dari pada d1 maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol
2. Tidak ada autokorelasi bila nilai DW berada diantara du sampai dengan 4-du maka autokorelasi sama dengan nol
3. Bila nilai DW terletak diantara d1 dandu maka tidak dapat di simpulkan
4. Koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol bila nilai DW lebih besar dari pada 4-d1 artinya autokorelsi negatif
5. Bila nilai DW terletak diantara 4-du dan 4-d1 maka tidak dapat di simpulkan.
6. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2018:96) Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja. Berikut rumusnya:

**Ý = α+β1X1+β2X2+β3 X3+ e**

Keterangan :

Ý : Kinerja

X1 : Budaya organisasi

X2 : Motivasi ekstrinsik

X3 : Disiplin kerja

β1 β2 β3 : Koefisien regresi dari setiap variabel independen

α : Konstanta

e : Standar eror

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2018:98) uji t di gunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen secara parsial, apakah variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Jika signifikan nilai t < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (variabel terikat). Begitu pula sebaliknya, jika signifikan nilai t > 0, 05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat). Berikut langkah- langkahnya :

1. Menentukan Formula Hipotesis
2. Formula Hipotesis 1

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β1 = 0, | artinya budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |
| Ha : β1≠0, | artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |

1. Formulasi Hipotesis 2

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β2 = 0, | artinya motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |
| Ha : β2 ≠ 0, | artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |

1. Formulasi Hipotesis 3

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β3 = 0, | artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |
| Ha : β3 ≠ 0, | artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |

1. *Level of significance* untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka dapat di gunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau (α= 5%)
2. Kriteria pengujian H1

Kriteria untuk menerima atau menolak H0 yaitu :

H0 diterima apabila = ttabel ≤thitung ≤tabel

H0 ditolak apabila = thitung > ttabel atau thitung> -ttabel

1. Perhitungan nilai thitung

**Thitung =**

Keterangan :

thitung : Nilai t

b : koefisien regresi x

Se : Standar eror koefisien regresi x

1. Kesimpulan:

Jika t tabel < t hitung < t tabel Ho dapat di terima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (X) dan terhadap variabel (Y), apabila jika t hitung < t tabel atau t hitung > t tabel artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

1. **Uji f (Simultan)**

Uji f (simultan) pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang di maksudkan dalam model mempunyai dampak secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018:98). Uji ini di gunakn untuk menguji kelayakan model *(goodnessof fit )* dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%) adapun langkah- langkah melakukan uji f yaitu :

1. Menentukan hipotesis

Langkah yang dapat dilakukan untuk mengetahui signifikan analisis regresi linear berganda yaitu formulasi hipotesis- hipotesis yang akan di uji.

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β1, β2, β3 = 0, | artinya budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |
| Ha : β1, β2, β3 ≠ 0, | artinya budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. |

1. Kriteria Uji

Jika nilai Fhitung > 0,05 maka H0 diterima dan Ha di tolak.

Jika nilai Fhitung < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Ho dapat di terima apabila f hitung > tabel

Kriteria Pengujian Hipotesis :

* 1. Jika nilai Fhitung > Ftabel H0 di tolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai

* 1. Jika nilai Fhitung< Ftabel H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik,dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai

1. Perhitungan nilai f hitung Fhitung = JK*reg* – K

(JK*re*s/ n-k-1)

Keterangan :

JKreg : Jumlah Kuadrat Regresi

JKres  : Jumlah Kuadrat Bebas

k : Jumlah variabel bebas

n : Ukuran sampel

1. Kesimpulan :

Apabila nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (F hitung) serta memiliki nilai signifikan lebih kecil dari alpa 0,05 dapat dilihat (p 0,05) sehingga kesimpulanya yaitu, menolak Ho yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik atau terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. **Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R2) pada intinya di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun rumus yang di gunakan guna menghitung koefisien determinasi sebagai berikut :

**KD =  *r2* x 100%**

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r2 : Koefisien korelasi