

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi berdiri diawali dengan adanya visi dan misi tertentu yang ingin dicapai melalui Tindakan yang dilakukan dengan persetujuan Bersama. Organisasi mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan Tindakan yang dilakukan . Roda organisasi dapat berjalan apabila organisasi itu tetap dalam kaidah karakteristiknya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan dalam setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan faktor yang paling penting agar dapat melaksanakan fungsi didalam organisasi secara baik dan optimal. Sumber daya manusia yang bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Oleh karena itu, masalah kinerja merupakan pusat perhatian, karena kinerja karyawan diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, kinerja ditentukan oleh banyak hal. Menurut Simamora yang dikutip Mangkunegara (2007 : 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor. Pertama adalah faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri

dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. Sementara menurut Timpe yang dikutip Mangkunegara (2007 : 14), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dispositional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu faktor yang potensial berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku tiap orang, ikatan ataupun kerja sama yang baik, dari tiap anggotanya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif di dalam sebuah organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dalam situasi yang menyenangkan sehingga karyawan akan dapat melakukan dengan sebaik-baiknya. Iklim organisasi yang kondusif juga mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Selain iklim organisasi, etos kerja juga faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja terkait dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya sehari-hari, seperti dalam hal ketepatan waktu, kerja keras, dan cara menggunakan waktu luang. Ketepatan waktu merupakan hal yang penting dalam bekerja, dimana dapat menunjukkan komitmen yang kuat dalam bekerja. Ketepatan

waktu dapat dilihat dari ketepatan hadir dan pulang kerja atau didalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja keras juga dibutuhkan untuk dapat hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya kerja keras, maka pegawai akan giat dan tekun dalam bekerja serta berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki etos kerja akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan yang tidak akan cenderung acuh tak acuh, malas dan masa bodoh dalam bekerja.

Dalam kenyataannya di banyak organisasi kondisinya masih belum mendukung kinerja, seperti di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Sampai sejauh ini umumnya iklim organisasi di KPU Provinsi Sumatera Utara belum mendukung peningkatan kinerja karyawan dimana kurangnya keluasaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, kewenangan pengambilan keputusan juga yang masih terbatas, dan kurang adanya umpan balik. Demikian juga etos kerja, juga belum maksimal dimiliki pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara, seperti tercermin dengan kurangnya ketepatan waktu dalam masuk kerja, istirahat makan siang dan pulang yang masih ada yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan dan jiwa kerja keras yang belum dimiliki oleh para pegawai.

1.2.Rumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, maka dapat dilihat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor KPU Provinsi Sumatera Utara
2. Apakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor KPU Provinsi Sumatera Utara
3. Apakah pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor KPU Provinsi Sumatera Utara

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Sumatera Utara
2. Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Sumatera Utara
3. Iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Sumatera Utara

1.4.Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dcapai didalam penelitian ini, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja dan bermanfaat untuk pengembangan studi mengenai kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana.

b. Bagi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Penelitian ini dapat menambah koleksi Pustaka dan sebagai bahan bacaan mahasiswa Universitas HKBP Nommensen khususnya mahasiswa Program Studi Administrasi Publik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi (disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudia dikemukakan oleh Simamora (2004:81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keaneka ragaman pekerjaan, atau sifat individu yang menggambarkan perbedaan tersebut.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert stringer (2002 :) Mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor tersebut sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim dalam suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

2.1.3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) Indikator iklim organisasi sebagai berikut :

1. Struktur (Structure)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar (Standards)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung Jawab (Responsibility)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (Recognition)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (Support)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

6. Komitmen (commitment)

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

2.1.4. Pengertian Etos Kerja

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang 2005:32).

Kata etos berasal dari Bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan atas sesuatu. Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktifitas.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Darodjat 2015:77).Etos kerja berhubungan dengan kinerja, dimana jika kinerja yang dimiliki seseorang baik maka etos kerjanya juga baik. Jika suatu sikap kerja yang sesuai dengan kebiasaan baik dan perilaku baik maka bekerja dapat berjalan dengan lancar dan mematuhi aturan sehingga terciptanya etos kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut, etos kerja baik secara praktis adalah sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok

manusia untuk menjadi penilaian didalam bekerja sebagai suatu hal yang positif untuk meningkatkan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.5.Faktor-faktor Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:51) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam 2 hal , yaitu:

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu penadangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas Pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

Asyifudin (2004:) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain :

a. Faktor internal

Merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja individu ditinjau dari sisi internalnya atau individunya. Faktor internal meliputi: dorongan kebutuhan (motivasi), pencarian makna dari kerja yang dilakukan, frustrasi individu dan kemalasan pribadi.

b. Faktor eksternal

Merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan etos kerja pada individu yang berasal dari luar individu (lingkungan, kelompok kerja). Faktor eksternal meliputi pergaulan, budaya, Pendidikan, pengalaman, Latihan,

keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, janji serta ancaman yang bersumber dari agama, kecocokan dengan atasan.

2.1.6.Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015:77) Indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Kerja keras
Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja).
2. Kerja cerdas
Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.
3. Kerja ikhlas
Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

2.1.7.Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam organisasi dimana sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dala upaya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela , dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefenisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Selanjutnya Robbins (2006:67) menyatakan terdapat tiga kelompok variable yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

(1) variable individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik, mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul,(2)variable organisasi, yakni sumberdaya,

kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan,(3)variable psikologis yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Kinerja pegawai sangat perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Karena itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja pegawai perlu adanya sebagai penilai untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas karier mereka. Mutu kerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.8.Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.9.Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi kerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa terdapat delapan dimensi kinerja yaitu konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai dimensi kinerja yang sudah dipaparkan diatas didapatkan persamaan yang menyatakan kinerja pegawai dapat ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas pekerjaan serta kemampuan dalam bekerjasama.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu digunakan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, sehingga peneliti dapat membandingkan hasil dari penelitian terdahulu dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti. Berikut adalah penelitian terdahulu tentang pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1.	Imran Ukasli, Dirham Latif Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) 2017	Independen: Iklim Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Dependen : Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Kuantitatif	Iklim Organisasi dan komitmen karyawan di PT. PLN (Persero) area Palopo baik secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2.	Wawan Ridwan Mutaqin Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta. 2010	Independen: Iklim organisasi (X1) Etos kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Iklim Organisasi (X4) Dependen : Efektifitas kinerja	Kuantitatif	1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja di politeknik Kesehatan Surakarta 2. Etos kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja di

		Organisasi (Y)		<p>politeknik Kesehatan Surakarta</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja di politeknik Kesehatan Surakarta</p> <p>4. Terdapat pengaruh secara Bersama-sama iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di poltekkes surakarta</p>
3.	<p>Roosmyaty Patras</p> <p>Hubungan antara iklim organisasi dan etos kerja dengan kinerja dosen akademi keperawatan di jakarta pusat</p>	<p>Independen: Iklim organisasi (X1) Etos kerja (X2) Dependen : Kinerja (Y)</p>	Kuantitatif	<p>1. Terdapat hubungan positif iklim organisasi dengan kinerja dosen</p> <p>2. Terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja</p> <p>3. Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan etos</p>

				kerja secara Bersama-sama dengan kinerja.
--	--	--	--	---

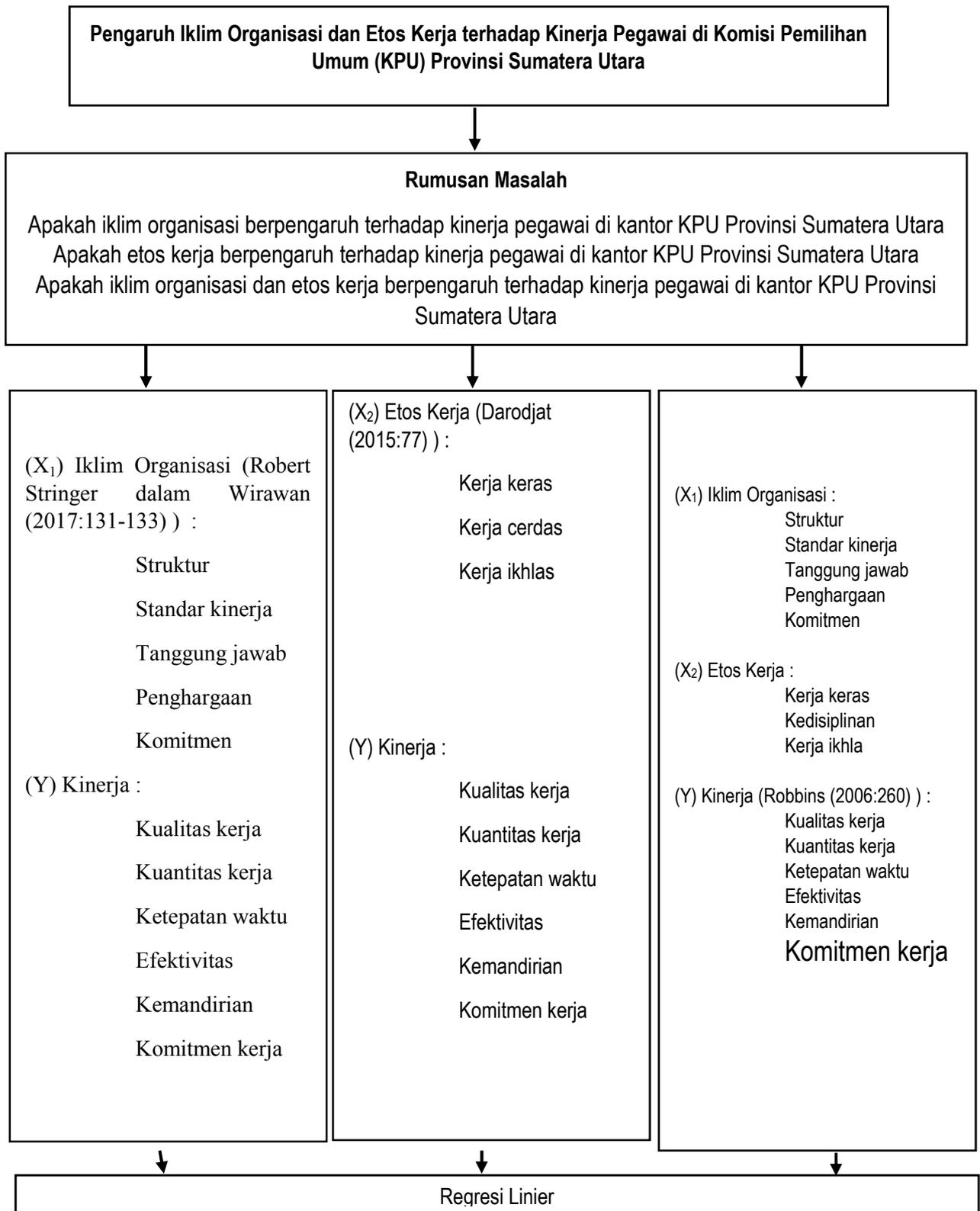
2.3.Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang baik menurut Uma Sekaran sebagaimana yang dikutip oleh sugiyono dalam Iskandar (2008:54) adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas
2. Kerangka konseptual haruslah menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, dan ada teori yang melandasi
3. Kerangka konseptual tersebut lebih selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram, sehingga masalah penelitian yang akan dicari jawabannya mudah dipahami.

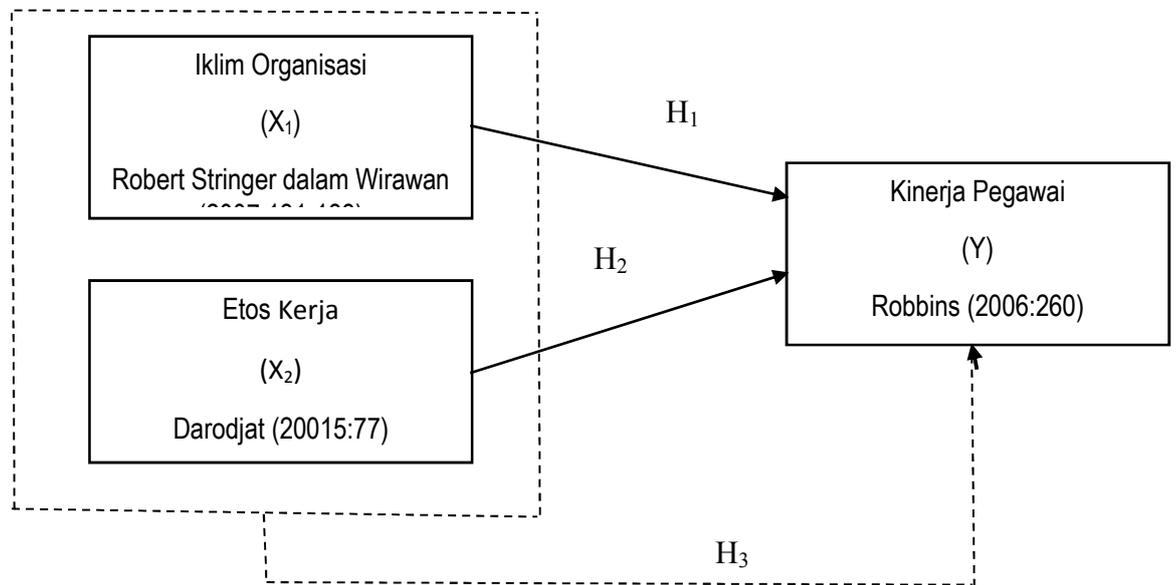
Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif

“kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian terdahulu yang kebenarannya diuji secara *empiris*”



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang diuraikan di atas, maka digambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Menurut John Creswel (2016:192) Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antarvariabel yang ia harapkan. Hipotesis ini biasanya berupa perkiraan numeris katas populasi yang dinilai berdasarkan data sampel penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
 H_a : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara

2. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
 H_a :Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
3. H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Iklim organisasi, etos kerja terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara
 H_a :Iklim organisasi, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan di pengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu iklim organisasi dan etos kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No.35, Gaharu, Kec. Medan Timur.,Kota Medan, Sumatera Utara. Dan dilaksanakan dari 29 Juli hingga 17 September 2021.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, sedangkan yang dimaksud dengan sample adalah Sebagian dari populasi yang diteliti (Azwar,2014). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jenis Populasi	Populasi
1.	Komisioner	8
2.	Subag Program data, organisasi dan SDM	14
3.	Subag Hukum, Teknis dan Hupmas	13
4.	Subag Keuangan, Umum dan Logistik	20
	Jumlah	55

Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dan tenaga pendukung yang bekerja di KPU Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 55 orang.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan maka di dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. Menurut Arikunto (2006:120) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang akurat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik-teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis dan berkaitan dengan variable penelitian dan kemudian

disebar kepada pegawai untuk menjawab. Kuesioner untuk pegawai menggunakan angket tertutup dengan menggunakan skala *likert*. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan (Sugiono, 2005:107).

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan diberi nilai persentase, disajikan dalam bentuk table.

Perhitungan dalam persentase dapat dikategori responden sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *likert*

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak setuju	2
4.	Sangat tidak setuju	1

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui membaca buku-buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5. Definisi Operasional

Table 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran
Iklim Organisasi (x1) Konsep indikator iklim organisasi menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133)	Struktur	a) Kejelasan dalam tugas b) Pengambilan keputusan
	Standar	a) Standar kinerja b) Pelaksanaan tugas dengan tuntas c) Tekanan di dalam pekerjaan
	Tanggung jawab	a) Penyelesaian atas masalah sendiri b) Tanggung jawab terhadap tugas
	Penghargaan	a) Kesesuaian penghargaan dan kinerja b) Gaji dan dorongan dalam melaksanakan tugas
	Dukungan	a) Saling membantu sesama rekan kerja b) Dukungan sesama rekan kerja
	Komitmen	a) Loyalitas b) Rasa bangga terhadap organisasi
Etos kerja (x2)	Kerja keras	a) Mampu menyelesaikan tugas

Konsep indikator etos kerja menurut Darodjat (20015:77) Kinerja Pegawai (Y) Konsep indikator Kinerja pegawai menurut Robbins (2006:260)		b) Menerima tugas yang diberikan
	Kerja Cerdas	a) Mematuhi peraturan yang berlaku b) Ketepatan waktu
	Kerja Ikhlas	a) Mengutamakan hak daripada kewajiban b) Melaksanakan tugas sebaik-baiknya
	Kualitas kerja	a) Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan b) Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah
	Kuantitas kerja	Tingkat waktu dalam bekerja
	Ketepatan Waktu	Tingkat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
	Efektivitas	Tingkat menjalin Kerjasama dengan rekan kerja
	Kemandirian	Tingkat kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan
	Komitmen	a) Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja b) Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan

3.6. Analisis Data

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis static.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0.05 (Imam Ghozali, 2011 : 160-165)

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara

melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

2. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti (sugiyono, 2010:363). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik uji validitas korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson. Rumus tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

\sum_{xy} = jumlah perkalian X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat y

$(\sum x)^2$ = jumlah X dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah X dikuadratkan

n = jumlah sampel

jika harga r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan item tersebut valid.

Jika harga r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2014:348) reliabilitas instrument yaitu suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *alfa Cronbach* (Arikunto, 2006:196) yaitu :

$$R_{ac} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum a^2_b}{\sigma^2_t} \right]$$

Dimana :

R_{ac} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua.

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y : nilai prediksi dari Y

a : bilangan konstan

b_1, b_2, \dots : koefisien variabel bebas

x_1, x_2 : variabel independen

e : residual

mendeteksi variabel X dan Y yang akan dimasukkan (*entry*) pada analisis regresi di atas dengan bantuan *software* SPSS 25.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut ghozali dalam sujarweni (2015), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya yaitu:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji f

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistic F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel melihat nilai signifikansi 0.05 dengan cara berikut :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan ($sig < 0.05$), maka model penelitian dapat digunakan.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan ($sig < 0.05$), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2016:96) menyatakan jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap nol.

