

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam sebuah instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut. Karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari subsistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya atau Aparatur Sipil Negara (ASN) masih suka dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan didalam organisasi yang menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati bersama oleh anggota. Budaya organisasi menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan baik dari luar maupun dari dalam pada instansi tersebut. Persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut berperilaku.

Didalam organisasi terjadi penyesuaian diri dari individu anggota organisasi dengan sub-budaya organisasi dan kelompok kerja dalam organisasi dimana dia harus dan akan selalu bekerja bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan budaya didalam organisasinya pimpinan atau atasan menerapkan berbagai cara agar pimpinan atau atasan dapat berkomunikasi dengan baik kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN). Setiap harinya instansi ini menerapkan budaya organisasi dimana setiap kali berjumpa para Aparatur Sipil

Negara (ASN) melakukan tegur sapa. Pada saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan ASN ini juga kompak dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Dan setiap pagi pada hari pertama kerja atau hari Senin melakukan apel untuk menandakan bahwa dalam organisasi tersebut benar-benar mengikuti aturan-aturan yang sudah diterapkan sebelumnya. Juga gaya kepemimpinannya lebih mengajak daripada memerintah, memberi keteladanan yang baik, serta mendorong dan memberikan kepercayaan kepada bawahan.

Salah satu persoalan penting dalam organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai manakala unsur-unsur dalam organisasi tersebut mendukungnya, termasuk kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada didalamnya. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama oleh organisasi, diperlukan kondisi kerja yang tenang dan keharmonisan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di organisasi antara lain, pimpinan dan bawahan masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan terbentuknya budaya organisasi, tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik yang dilandasi dengan semangat kerja. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN), perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, pemberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena Aparatur Sipil Negara

(ASN) tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan memberikan hasil kerja optimal secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

Hal ini dikarenakan para Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu, dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan Aparatur Sipil Negara (ASN) mau bekerja dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat para Aparatur Sipil Negara (ASN). Upaya peningkatan semangat kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Mereka harus terus berupaya mendorong peningkatan semangat kerja dan mengetahui berbagai hal untuk mendorong semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)nya.

Dengan adanya semangat kerja maka pimpinan dapat mengetahui sejauh mana kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)nya. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintah maupun tujuan individu. Instansi akan sulit mencapai tujuannya jika para Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai tujuan instansi diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, yang dapat mengerjakan segala pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi mencapai suatu target pada instansi tersebut.

Dalam setiap pekerjaan segala tugas yang diberikan oleh atasan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) nya memiliki berbagai aturan yang ada untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang berkualitas. Semakin berkualitas penilaian-penilaian dari kinerja maka semakin tinggi pula suatu kinerja. Keberhasilan suatu instansi tergantung pada baik

buruknya kinerja daripada Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya penilaian-penilaian tersebut maka atasan akan mengetahui kualitas daripada para Aparatur Sipil Negara (ASN)nya. Dan apabila organisasi tidak memperhatikan segala aturan yang ada, maka akan berdampak kepada internal dan eksternal organisasi tersebut. Selain itu apabila organisasi memberikan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal maka akan terlaksana tujuan instansi dalam mencapai tujuannya.

Evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Seperti dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa: (1) instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. (2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada, baik berupa kendala, hambatan maupun informasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, UUD RI 1945 dan pemerintah. ASN dalam kesetiaan terhadap negara, mewujudkannya melalui peningkatan kinerjanya. SKP atau sasaran kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur didalam penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh PNS/ASN baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan pejabat Struktural (Eselon I-V) sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian ini, maka penulis hanya fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Menambah pemahaman penulis tentang budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri.
2. Bagi Instansi Pemerintah
Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dan pihak yang berkepentingan dalam organisasi untuk

menetapkan kebijakan tentang budaya organisasi dan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya mencapai efektivitas, tujuan dan kelangsungan hidup.

3. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat mengambil manfaat dengan adanya peningkatan kemampuan mahasiswa dan dapat dijadikan sebagai masukan data serta rujukan dalam mengambil suatu keputusan dalam proses pembelajaran dimasa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti lain

Memberikan sumbangan pikiran atau referensi bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan didalam organisasi yang yang menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati oleh anggota. Budaya organisasi menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan baik eksternal maupun internal instansi pemerintah. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada, bagaimana harus bertindak dan berperilaku. Dengan demikian budaya organisasi menjadi anggota organisasi yang fokus kepada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:97)“**Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.**”

Menurut Wibowo dalam Tannady (2017:247) “**Budaya Organisasi adalah budaya yang menjadai acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.**”

Menurut Schein dalam Riani (2016) “**budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup**

baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.”

Berdasarkan pengertian kesimpulan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah budaya yang dianut oleh perilaku setiap individu yang memiliki wujud anggapan yang dirasakan, dipikirkan dan bereaksi didalam lingkungan organisasi atau instansi pemerintahan yang beragam. Dimana didalam budaya tersebut diharapkan setiap anggota organisasi dapat menggerakkan organisasinya ke arah yang lebih baik untuk melakukan aktivitas kerja. Organisasi tersebut mengacu ke sistem makna bersama anggota – anggota yang dimana organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainnya.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2011:10), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda.**
Artinya budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.**
- 3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.**
- 4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.**

2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Brahmasari dan Agus dalam Tannady (2017:270). Berikut adalah indikator yang digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel budaya organisasi, yaitu:

1. Nilai-nilai Organisasi

Yaitu apa yang secara aktual menjadi praktek dari organisasi tersebut dan apa yang diyakini, dipercaya, dilakukan dan dipraktekkan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) di organisasi.

2. Dukungan Manajemen

Yaitu sejauh mana para atasan atau manajer dapat memberikan arahan atau komunikasi, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap para Aparatur Sipil Negara (ASN) (bawahannya).

3. Sistem Imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji dan insentif) didasarkan atas dasar prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), bukan didasarkan senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

4. Toleransi dalam berbagai kesalahan

Budaya organisasi dikatakan baik jika memberikan toleransi terhadap berbagai kesalahan. Karena setiap kesalahan akan diperbaiki jika atasan memberikan toleransi bagi kesalahan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

5. Orientasi pada Detail Pekerjaan

Yaitu sikap atau kebiasaan untuk memperhatikan hal-hal yang kecil dalam pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan orientasi pada detail pekerjaan, karena hal ini sangat bermanfaat saat Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja sehingga performance Aparatur Sipil Negara (ASN) akan sangat baik.

6. Orientasi pada Tim

Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja didalam organisasi pada tim terlaksana dengan baik.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana Aparatur Sipil Negara (ASN) bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam

suatu instansi. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Semangat kerjayang dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tinggi sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja di sebuah instansi.

Semangat kerja merupakan situasi yang ditumbuhkan oleh budaya organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan keinginan seseorang untuk bekerja dengan giat dan mempengaruhi orang lain dilingkungan kerjanya. Semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) akan meningkat apabila atasan atau kepala bagian mampu memberikan pengertian kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) akan melakukan pekerjaan yang diberikannya. Menurut Nitisemito (2002) **“semangat kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.”**

Menurut Nawawi (1994) **“semangat kerja adalah berupa kesediaan bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi.”**

Menurut Hasibuan (2013) **“semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.”**

Menurut pernyataan diatas bahwa semangat kerja merupakan semangat yang timbul dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri dalam melakukan pekerjaannyadengan ikhlas tanpa ada paksaan dari siapapun.

2.2.2 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang menjadi indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Presensi

Merupakan kehadiran karyawan yang berkenan dengan tugas dan kewajibannya.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan oranglain.

3. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

2.3 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

2.3.1 Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pada dasarnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Edison, et al (2016:190) menyatakan bahwa **“kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”**

Mubarok (2017:77) menyatakan **“kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.”**

Menurut Suntoro dalam Nawawi Uha (2013:212) **“Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”**

Kinerja menurut Rue dan Byars dalam Keban (1995) didefinisikan sebagai berikut **”Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan**

demikian bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan sejauhmana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dan hasil yang diharapkan.

2.3.2 Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Bernardin dan Russel (2003) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Yaitu merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. Ketepatan Waktu

Waktu adalah merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain.

4. Komitmen Kerja

Yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja.

2.4 Tinjauan Empiris

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Anna Tri Yuliasuti Wulandari (2014) dengan judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014.”** Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK negeri 2 ngawi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh besarnya nilai r hitung adalah 0,834 dan r tabel 0,312.

Penelitian yang dilakukan oleh Alwi, et.al. (2016) dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar.”** Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap keefektifan organisasi UPBJJ-UT Makassar dengan nilai koefisien korelasi X dan Y masing-masing 0,94 dan 0,92 dengan persamaan regresi $Y = 1,88 + 0,550x$.

2.5 Kerangka Berpikir

Untuk mengarahkan penulisan skripsi, diperlukan kerangka berpikir yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono bahwa “ Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan berpengaruh pula pada kinerja organisasi keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu membentuk organisasi yang kuat.

2) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Semangat kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karena dengan adanya semangat dalam diri seseorang maka individu tersebut dapat bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

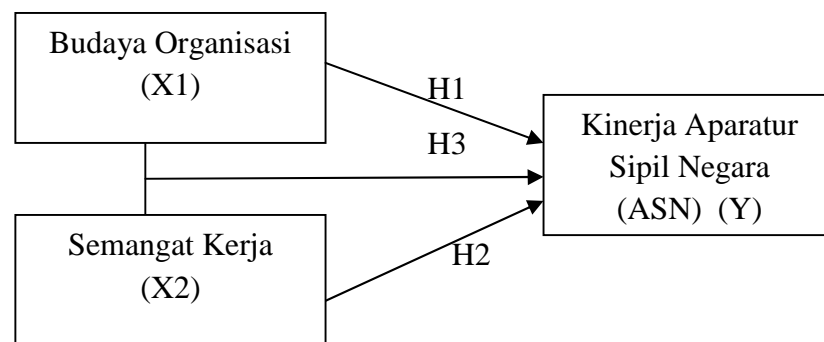
3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Budaya organisasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karena dengan adanya budaya organisasi dan semangat kerja maka dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Adapun kerangka berfikir dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dengan model sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh penulis.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Adapun hipotesis yang penulis temukan adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Budaya Organisasi dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu data kualitatif yang artinya data yang dikumpulkan dari objek penelitian dan bukan dalam bentuk angka yang dituangkan dalam tabel. Sedangkan data kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian yaitu berupa bentuk angka dan dituangkan dalam bentuk tabel. Untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data kuantitatif, dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Satistik induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Jln. Asrama No. 143, Medan yang dimulai pada bulan November 2018 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2014:173), **“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dimana apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.”**Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu berjumlah 263 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2014: 174) “ **Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.**” Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(N + N.e^2)}$$

Dimana : n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (standar error)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sampel dengan cara:

$$n = \frac{263}{1 + 263(0.1^2)} = \frac{263}{3.63} = 73 \text{ orang}$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang.

3.3.3 Teknik Sampling Penelitian

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel *Stratified Random Sampling* atau pengambilan secara acak stratifikasi. Agar pertimbangan sampel dari masing-masing strata memadai, maka dilakukan pertimbangan antara jumlah anggota populasi berdasarkan masing-masing strata (*Proportional Stratified Sampling*). Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel yang diteliti berdasarkan dari golongan.

Tabel 3.1

Jumlah Sampel Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

No	Strata Golongan	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)	Jumlah Sampel (orang)
----	-----------------	------------------------------------	-----------------------

1	Golongan I	5	1
2	Golongan II	20	6
3	Golongan III	198	55
4	Golongan IV	40	11
Jumlah		263	73

Sumber : data diolah oleh penulis

Dari tabel diatas dapat dijabarkan jumlah sampel, yaitu dengan menggunakan rumus:

Jumlah Sampel ASN pada tiap Golongan

$$= \frac{\text{Jumlah pada tiap Golongan ASN orang}}{\text{Jumlah Populasi ASN}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

1. $\frac{5}{263} \times 73 \text{ orang} = 1 \text{ orang}$
2. $\frac{20}{263} \times 73 \text{ orang} = 6 \text{ orang}$
3. $\frac{198}{263} \times 73 \text{ orang} = 55 \text{ orang}$
4. $\frac{40}{263} \times 73 \text{ orang} = 11 \text{ orang}$

3.4 Jenis Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam uraian ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Menurut Purba “**Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama**”. Data primer dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Purba “**Data sekunder merupakan data yang telah ada atau telah dikumpulkan oleh orang atau instansi yang siap digunakan oleh orang ketiga**”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan data pendukung lainnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Daftar pertanyaan (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018:142) **“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”** Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) mengemukakan bahwa **“observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.”** Peneliti mengumpulkan data dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara melalui pengamatan secara langsung yang berhubungan dengan masalah guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

3. Wawancara

Sugiyono (2018:137) mengemukakan bahwa **“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit/kecil”** . Dalam penelitian ini dilakukan wawancara secara lisan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) **“Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.”**

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Pemberian skor ini akan digunakan dengan 5 skala. Skala yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: diolah oleh penulis

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Wibowo dalam Hendy Tannady (2017:247)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai-nilai organisasi 2. Dukungan manajemen 3. Sistem imbalan 4. Toleransi dalam berbagai kesalahan dalam peluang untuk belajar 5. Orientasi pada detail pekerjaan 6. Orientasi pada tim 	Likert

Semangat Kerja (X2)	Semangat Kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2002:62) Vol. 1 No.2	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab	Likert
Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, et al (2016:190)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat Asas	Likert

Sumber : diolah oleh penulis

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan Valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. sedangkan apabila nilai signifikan (P Value) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu ukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach alpha (). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha () $> 0,6$ yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$, maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel – variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

3.9.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas(independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (budaya organisasi dan semangat kerja) terhadap variable terikat (kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS for Windows. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

X1 = budaya organisasi

X2 = semangat kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = Galat (*disturbance error*)

3.10.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial(t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
Artinya budaya organisasi dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
Artinya budaya organisasi dan semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.10.3 Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar Pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.