

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPEMIMPINAN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN  
PEGAWAI DI DINAS SATPOL PP,LINMAS,  
DAN KEBAKARAN PROVINSI  
GORONTALO**

**OLEH**  
**NIRWAN MIRINGAN**  
**E.21.19.043**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPEMIMPINAN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN  
PEGAWAI DI DINAS SATPOL PP, LINMAS,  
DAN KEBAKARAN PROVINSI  
GORONTALO**

**OLEH**

**NIRWAN MIRINGAN**


**E.21.19.043**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal  
Gorontalo, 13 November 2023

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**



**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
**NIDN: 0928116901**

**Pembimbing II**



**Syaiful Pakaya, SE., MM**  
**NIDN: 0904017201**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS SATPOL PP, LINMAS, DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO

OLEH

NIRWAN MIRINGAN

E.21.19.043

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si  
(Ketua penguji)

2. Poppy Mu'jizat, SE., MM  
(Anggota penguji)

3. Wiwin L. Husin, SE., MM  
(Anggota penguji)

4. Dr. Musafir, SE., M.Si  
(Pembimbing utama)

5. Syaiful Pakaya, SE., MM  
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 09 281169 01



Svamsul, SE., M.Si  
NIDN. 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 13 November 2023

Yang membuat pernyataan



NIRWAN MIRINGAN

NIM: E.21.19.043

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ✓ Hidup ini singkat, maka janganlah dibuat lebih singkat lagi dengan perbuatan yang sia-sia
- ✓ Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi
- ✓ Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita
- ✓ Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya
- ✓ Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya
- ✓ Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini

### **PERSEMBAHAN**

- ✓ Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku
- ✓ Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta
- ✓ Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sehatiku

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

## ABSTRAK

**NIRWAN MIRINGAN. E2119043. PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS SATPOL PP, LINMAS, DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yaitu sebesar 0,868 atau 86,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0.243 atau 24,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0.379 atau 37,9%. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0,406 atau 40,6%.

Kata kunci: kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin pegawai



## **ABSTRACT**

**NIRWAN MIRINGAN. E2119043. THE EFFECT OF PERSONALITY, LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON APPARATUS DISCIPLINE IN THE CIVIL POLICE, COMMUNITY PROTECTION, AND FIRE SERVICES OF GORONTALO PROVINCE**

*This research aims to determine the magnitude of the influence of Personality (X1), Leadership (X2), and Organizational Culture (X3) on Apparatus Discipline in the Civil Police, Community Protection, and Fire Services of Gorontalo Province. The primary data collection is through a statement list tested for validity and reliability. The analysis method used is Path Analysis. The results of the first test show that Personality (X1), Leadership (X2), and Organizational Culture (X3) simultaneously have a positive and significant effect on Apparatus Discipline in the Civil Police, Community Protection, and Fire Services of Gorontalo Province, namely 0.868 (86.8%). The results of testing the second hypothesis indicate that Personality (X1) partially has a positive and significant effect on Apparatus*

*Discipline in the Civil Police, Community Protection, and Fire Services of Gorontalo Province, namely 0.243 (24.3%). The results of the third test show that Leadership (X2) partially has a positive and significant effect on Apparatus Discipline in the Civil Police, Community Protection, and Fire Services of Gorontalo Province, namely 0.379 (37.9%). The fourth test indicates that Organizational Culture (X3) partially has a positive and significant effect on Apparatus Discipline in the Civil Police, Community Protection, and Fire Services of Gorontalo Province, namely 0.406 (40.6%).*

**Keywords:** *personality, leadership, organizational culture, apparatus discipline*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM. selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan kepada kedua orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.



Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo..... 2023

Nirwan Miringan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR. ....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Kepribadian .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kepribadian .....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepribadian .....	13
2.1.1.3 Karakteristik Kepribadian.....	16
2.1.1.4 Indikator-indikator Kepribadian .....	19
2.1.2 Kepemimpinan .....	23
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	23

2.1.2.2	Faktor-Faktor Kepemimpinan .....	25
2.1.2.3	Tipe Kepemimpinan .....	28
2.1.2.4	Indikator Kepemimpinan .....	31
2.1.3	Budaya Organisasi .....	36
2.1.3.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	36
2.1.3.2	Faktor-Faktor Budaya Organisasi .....	38
2.1.3.3	Fungsi Budaya Organisasi .....	41
2.1.3.4	Indikator Budaya Organisasi .....	43
2.1.4	Disiplin .....	46
2.1.4.1	Pengertian Disiplin .....	46
2.1.4.2	Faktor-Faktor Disiplin .....	47
2.1.4.3	Tujuan Disiplin .....	52
2.1.4.4	Indikator-indikator Disiplin .....	54
2.1.5	Hubungan Antara Variabel Penelitian .....	56
2.1.5.1	Hubungan antara Kepribadian dengan Disiplin .....	56
2.1.5.2	Hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin .....	56
2.1.5.3	Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin .....	57
2.1.6	Penelitian terdahulu .....	57
2.2	Kerangka Pemikiran .....	62
2.3	Hipotesis .....	63

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1	Objek Penelitian .....	65
3.2	Metode Penelitian .....	65
3.2.1	Operasional Variabel Penelitian .....	66
3.2.2	Populasi Dan Sampel .....	69
3.2.3	Jenis Dan Sumber Data .....	70
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data .....	71
3.2.5	Pengujian Instrument Penelitian .....	72
3.2.6	Metode Analisis Data .....	76
3.2.7	Pengujian Hipotesis .....	77
3.2.8	Jadwal Penelitian .....	79

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian .....	80
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo .....	80
4.1.2 Visi dan Misi .....	81
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) .....	82
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo .....	83
4.2. Hasil Penelitian .....	84
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden .....	84
4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	86
4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	93
4.2.4. Analisis Data Statistik .....	96
4.2.5. Pengujian Hipotesis .....	99
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	101

## **BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	109
5.2. Saran .....	109

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>117</b>
-----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presensi Kehadiran.....	7
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	66
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner .....	68
Tabel 3.3. Populasi.....	69
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	74
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	79
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	84
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	85
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	87
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepribadian (X1).....	87
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X2) .....	89
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X3).....	90
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Pegawai (Y) .....	92
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepribadian (X1) .....	94
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X2).....	94
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X3) .....	95
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Disiplin Pegawai (Y).....	95
Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y .....	99
Tabel 4.15 Uji Signifikasi Variabel X1,X2 dan X3 terhadap variabel Y.....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	63
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	76
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo .....	83
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian .....	117
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	127
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian .....	135
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	141
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X .....	149
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	150
Lampiran 7 R table dan F table .....	152



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan, selain ditentukan oleh mutu profesionalisme juga ditentukan kedisiplinan para pegawainya. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi para pegawai agar menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Di samping itu kedisiplinan bermanfaat untuk memantau pegawai yang mematuhi kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 86 ayat 3 Nomor 5 tahun 2014 tentang disiplin menyatakan bahwa PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, yaitu dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan cara memperbaiki kesejahteraan dan keprofesional dengan menerapkan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip penghargaan serta sanksi, maka aparatur negara wajib mengawasi dalam mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Aparat pendayagunaan negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat dan kemampuan profesional serta kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Yang dimaksud pelanggaran disiplin disini adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Disiplin harus ditanamkan sejak dini dan dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi

kebiasaan. Orang yang sukses dalam bekerja umumnya memiliki disiplin yang tinggi. Di sisi lain, orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Hasibuan dalam Ramadhan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin adalah: Absensi, Kepatuhan terhadap Tata Tertib Ketenagakerjaan, Standar Ketenagakerjaan dan Etika Kerja.

Helmi dalam Deni (2018) menyebut disiplin sebagai sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mengikuti semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan organisasi. Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti, dan terus menerus, serta bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan Sinambela, dalam Gaol, dkk. (2020). Perlu ditambahkan bahwa “Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam pembuatan suatu produk dan jasa kepada konsumen organisasi” Wirawan, dalam Gaol (2020).

Kepribadian adalah seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting bagi seorang individu karena menentukan bagaimana seseorang berpikir, bertindak dan merasa dalam situasi yang berbeda. Hanggraeni dalam Devid W.R, dkk (2018). Kepribadian adalah suatu sifat atau karakteristik. Karakteristik adalah dimensi perbedaan individu yang terkait dengan

kecenderungan untuk menunjukkan pola yang dalam pikiran, perasaan, dan tindakan Karakter ini adalah serangkaian fitur yang relatif kuat, yang sebagian besar terbentuk dari faktor warisan, lingkungan, sosial dan budaya McRae dan Costa dalam Octavia (2020 ).

Hanggraeni dalam Rondo, dkk.(2018) menyatakan bahwa kepribadian adalah seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting bagi seorang individu karena menentukan bagaimana seseorang berpikir, bertindak dan merasa dalam situasi yang berbeda.

Sofyandi dalam Afandi dan Bahri, (2020) “Kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, atau kepemimpinan adalah kegunaan favorit seorang pemimpin. Dapat juga dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering dilakukan.. Selain keterampilan untuk menggerakkan orang lain, keberhasilan atau kegagalan seseorang juga harus memiliki persyaratan kepemimpinan dan merupakan bentuk kemampuan untuk menyampaikan perintah. Anda harus mengandalkan kemampuan Anda untuk berkomunikasi. Jika Anda salah mengirimkan pekerjaan, penerima pekerjaan dan bawahan tidak akan dapat dengan mudah berpindah pekerjaan.

Menurut Kasmir dalam Afandi, dan Bahri (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan mengarahkan bawahannya. Dalam sebuah instansi, pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai panutan bagi sponsor atau bawahannya. Kepemimpinan adalah

suatu kegiatan yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk merubah budaya pelayanan menjadi lebih baik Berman Sihite dalam Mendrofa, dkk. (2021).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain untuk melakukan upaya kooperatif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas pemimpin dianggap sebagai faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan, serta keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau lembaga, yang biasanya dianggap sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. dan beban kerja yang berorientasi pada tujuan. Pemimpin perlu melatih pegawai secara serius sehingga mereka dapat mengarah pada kepuasan dan keterlibatan sehingga pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kinerja tinggi mereka. Kartono dalam Andayani dan Tirtayasa (2019).

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja oleh pegawai dan pengelola instansi. Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan norma bersama yang memandu interaksi organisasi satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi Krisbiyanto dalam Heriyono dkk.(2021).

Menurut Duha dalam Jamaluddin, dkk. (2020), budaya organisasi adalah suatu entitas yang dibentuk oleh beberapa individu yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama. Dalam penelitian

ini, organisasi yang dimaksud adalah wadah bagi sumber daya manusia atau pegawai, baik sebagai manajer maupun bawahan.

Budaya organisasi adalah pola asumsi inti yang ditemukan, ditentukan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok dikembangkan melalui proses pembelajaran untuk menghadapi masalah adaptasi (adaptasi) dari kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal Wirawan dalam Rumagit, dkk. (2019). Menurut Badeni dalam Imron dan Suhardi (2019) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi dan standar perilaku yang dikembangkan dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan masalah organisasi, baik secara internal (meningkatkan efektivitas, efisiensi dan integritas) serta menangani masalah eksternal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Dalam hal ini penelitian tentang disiplin pegawai dilakukan di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo yang berlokasi di Jalan Jend. Sudirman Kec. Kota Selatan Kota Gorontalo. Bagi organisasi dengan disiplin kerja menjamin terpelihara tata tertib dan pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Penulis melakukan observasi dan wawancara dengan kepala bidang kepegawaian serta menemukan kenyataan yang terjadi menunjukkan adanya situasi yang kurang baik dan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip kedisiplinan. Dalam Penelitian ini penulis mengangkat tema tentang pengaruh kepribadian,

kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

**Tabel. 1.1 Presensi Kehadiran dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo (dalam 3 Tahun)**

Tahun	Presensi Kehadiran
2019	90%
2020	85%
2021	80%

*Sumber: Kepegawaian Satpol PP, Linmas dan, Kebakaran*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dari pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang masih rendah dan tidak memenuhi standar yang di gunakan, dalam mengukur tingkat kehadiran dengan standar yang digunakan yaitu 95%. Pada tahun 2021 tingkat kehadiran dari pegawai sangat rendah yang disebabkan oleh pandemi covid 19 yang sangat tinggi sehingga presensi kehadiran menjadi kurang maksimal. Salah satu faktor yang membuat buruknya kedisiplinan adalah kepribadian karena kepribadian merupakan cara seorang individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian sangat menentukan bagaimana seseorang berfikir, bertindak, dan beradaptasi dengan lingkungan tempat dia bekerja, salah satu contoh kasus yaitu menurunnya presensi kehadiran, keterlamabatan dan tidak berada di ruangan saat jam kerja.

Menurunnya disiplin pegawai bisa juga di pengaruhi dari peran pemimpin, dalam sebuah instansi peran dari pemimipin sangatlah penting dalam mempengaruhi bawahannya, karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut



tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, adalah kurangnya teguran dari pimpinan kepada pegawai yang tidak disiplin, pemimpin belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin dalam membangun organisasi.

Komunikasi yang buruk dari pemimpin dan kebiasaan individu yang sering melanggar disiplin, tidak berada di ruangan kerja dan sering datang terlambat dapat menciptakan suasana kerja dan budaya dalam organisasi yang buruk dan tidak nyaman, budaya organisasi dalam instansi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang yakini oleh seluruh anggotanya. Budaya yang tercipta dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi sangat berpengaruh sebagai penentu dari kualitas disiplin pegawai, tidak disiplin bisa menjadi sebuah titik awal dari segala kesuksesan

dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Kurang nya pendekatan dan komunikasi dari pemimpin, serta pegawai yang tidak berada di ruangan dapat menciptakan budaya organisasi yang buruk.

Didasarkan dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Kepribadian (X1) secara parsial terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X3) secara parsial terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Kepribadian (X1) secara parsial terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
4. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi (X3) secara parsial terhadap Kedisiplinan (Y) pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu kepribadian, kepemimpinan, budaya Organisasi dan kedisiplinan pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan manajemen pemerintahan khususnya pada Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

#### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Kepribadian**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepribadian**

Kualitas Setiap manusia dikaruniai kepribadian yang sangat unik, yang memiliki kekuatan dan kelemahan. Selain itu, anda telah memperoleh keterampilan pembentukan kepribadian dan dapat tumbuh lebih jauh. Kepribadian adalah organisme sebagai suatu perilaku individu, baik perkembangan maupun laten, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan atau hasil belajar dan dicirikan oleh interaksi fungsional melalui komponen-komponennya, yaitu aspek kognitif dan emosional. Keseluruhan bentuk perilaku aktual atau potensial dari Larsen Mularsih dalam Andika, (2017).

Kepribadian adalah suatu sifat atau karakteristik. Karakteristik adalah dimensi perbedaan individu yang terkait dengan kecenderungan untuk menunjukkan pola yang dalam pikiran, perasaan, dan tindakan Karakter ini adalah serangkaian fitur yang relatif kuat, yang sebagian besar terbentuk dari faktor warisan, lingkungan, sosial dan budaya McRae dan Costa dalam Octavia, (2020 ).

Hanggraeni dalam Rondo dkk.(2018) menyatakan bahwa kepribadian adalah seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi

dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting bagi seorang individu karena menentukan bagaimana seseorang berpikir, bertindak dan merasa dalam situasi yang berbeda.

Kepribadian adalah seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting bagi seorang individu karena menentukan bagaimana seseorang berpikir, bertindak dan merasa dalam situasi yang berbeda. Hanggraeni dalam Rondo, dkk (2018)

Dari penyajian teori di atas disimpulkan bahwa Kepribadian adalah kumpulan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain lebih lanjut Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting bagi seorang individu karena menentukan bagaimana seseorang berpikir, bertindak dan merasa dalam situasi yang berbeda.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Kepribadian**

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins dalam Hayati dan Purwanto, (2020) adalah:

1. Keturunan, kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi oleh faktor keturunan meliputi bentuk fisik seseorang, dan beberapa sikap terkadang diturunkan dari orang tua kepada anak-anaknya.
2. Lingkungan, lingkungan mempengaruhi perkembangan kepribadian seseorang. Hal ini dapat berupa budaya yang dominan

dalam masyarakat, norma-norma yang dipelajari, pergaulan, agama, dan pertemanan di daerah tersebut. Padahal, faktor-faktor tersebut juga berperan dalam pembentukan kepribadian dan bahkan seringkali dapat mengubah kepribadian seseorang.

3. Situasi, dalam keadaan tertentu, kepribadian atau karakter seseorang dapat berubah sesuai dengan kondisi saat ini. Hal ini biasanya terjadi pada anak muda atau remaja yang masih labil dan masih mengikuti trend dan situasi yang terjadi sehingga banyak dijumpai anak muda dengan sifat yang labil.

Menurut Rismawati (2015:18) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepribadian manusia yaitu dalam dan luar:

1. Kepribadian Dalam Kepribadian dalam adalah pengembangan diri yang berakar dari sifat-sifat pribadi yang dimiliki manusia sejak dilahirkan. Pengembangan kepribadian dalam sangat dipengaruhi oleh bagaimana dia diasuh dan dibesarkan, oleh lingkungan di mana dia dibesarkan, oleh pendidikan, pergaulan dan sebagainya. Kepribadian dalam yang berakar sifat-sifat positif manusia, yang harus dikembangkan oleh seseorang sehingga menjadi faktor pendukung dalam pengembangan diri anda menuju profesionalisme.
2. Kepribadian Luar (Your outter-Self) Kepribadian luar seseorang tidak kalah pentingnya dari kepribadian dalam, karena hal itulah yang pertama kali dilihat orang lain, sehingga akan menimbulkan



kesan atau persepsi tertentu. Biasanya dimiliki oleh orang yang perhatiannya diarahkan ke luar dirinya sendiri. Ciri atau sifat yang dimiliki oleh seseorang yang ekstrovert adalah mereka lancar dalam bergaul, berbicara di depan orang banyak, ramah, suka berteman, dan mudah menyesuaikan diri di dalam lingkungan baru.

Menurut Sjarkawi (2016:16) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang anak sendiri. Faktor internal ini biasanya merupakan faktor genetis atau bawaan. Faktor genetis maksudnya adalah faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan merupakan pengaruh keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki kedua orang tuanya. Oleh karena itu, kita sering mendengar istilah “buah jatuh tak akan jauh dari pohonnya”. Misalnya, jika seorang ayah memiliki sifat mudah marah, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut juga menurun kepada anaknya.

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang terdapat diluar pribadi manusia. Faktor eksternal biasanya merupakan pengaruh yang berasal dari lingkungan seseorang mulai dari lingkungan

terkecilnya, yakni keluarga, teman, tetangga, sampai lingkungan sekolah dan pengaruh dari berbagai media. Di mana faktor eksternal merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi atau merubah kepribadian seseorang, seseorang yang berada di lingkungan yang baik pasti ia akan cenderung berbuat baik, bila dibandingkan dengan seseorang yang berada di lingkungan yang buruk. Faktor lingkungan menjadi sangat dominan dalam memengaruhi kepribadian seseorang.

#### **2.1.1.3 Karakteristik Kepribadian**

Ekstroversi adalah kepribadian yang cenderung senang bergaul. Ciri-ciri orang yang ekstroversi adalah cerewet, ramah, senang bertemu orang, senang mengunjungi tempat-tempat baru, aktif, suka berpetualang, mengikuti kata hati, mudah bosan, tidak menyukai keseharian dan hal-hal yang monoton. Larsen dalam Andika dan Yuliana (2017).

Introversi cenderung tertutup dari kontak sosial. introversi adalah mereka yang tenang, jauh dari kejadian di luar, tidak ingin mencampuri dunia objektif, dan tidak suka berada di keramaian. Larsen dalam Andika dan Yuliana (2017).

Karakteristik/Tipe Kepribadian Menurut Holland dalam Andika dan Yuliana (2017), semua orang dapat digolongkan menurut patokan sampai berapa jauh mereka mendekati salah satu di antara enam tipe kepribadian, yaitu:

1. Tipe realistik (*the realistic type*):

Pada tipe ini individu memiliki kecenderungan lebih memilih untuk bekerja dengan benda, memiliki orientasi masa depan, pola pemikiran terstruktur, menyukai hal-hal yang bersifat mekanikal, atletik dan gigih dalam bekerja.

2. Tipe peneliti/pengusut (*the investigative type*):

Pada tipe kepribadian ini individu memiliki kecenderungan untuk berpikir analitis, matematis, menyukai hal-hal yang bersifat ilmiah, orisinal dan menyukai peran sebagai pemecah masalah.

3. Tipe seniman (*the artistic type*):

Pada tipe kepribadian ini individu memiliki kecenderungan memilih kegiatan yang lebih bersangkutan dengan perasaan dan imajinasi, ekspresif, intuitif dan memperhatikan nilai-nilai estetika.

4. Tipe sosial (*the social type*):

Pada tipe ini individu memiliki kecenderungan menikmati kebersamaan interpersonal, memiliki kepekaan terhadap kebutuhan orang lain, suka menolong, memberi perhatian dan empati kepada orang lain serta memperhatikan nilai-nilai pendidikan dan isu-isu sosial.

5. Tipe pengusaha (*the enterprising type*):

pada tipe kepribadian ini individu memiliki kecenderungan menyukai hal-hal baru dan kegiatan-kegiatan petualang, menyukai

menjadi pemimpin, persuasif dan memperhatikan nilai-nilai politik dan ekonomi.

6. Tipe konvensional (*conventional type*)

Pada tipe ini individu memiliki kecenderungan memperhatikan hal-hal yang detail, menyukai hal-hal yang sudah terstruktur dan akurat serta merupakan pengikut yang loyal kepada pimpinan.

Semakin mirip seseorang dengan salah satu di antara enam tipe itu, makin tampaklah padanya ciri-ciri dan corak perilaku yang khas untuk tipe bersangkutan. Setiap tipe kepribadian adalah suatu tipe teoritis atau tipe ideal, yang merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal. Berdasarkan interaksi itu, manusia lebih mudah belajar jika lebih menyukai kegiatan/aktivitas tertentu, yang kemudian melahirkan suatu minat kuat yang pada gilirannya menumbuhkan kemampuan dan keterampilan tertentu.

Kombinasi dari minat dan kemampuan itu menciptakan suatu disposisi yang bersifat sangat pribadi untuk menafsirkan, bersikap, berpikir, dan bertindak dengan cara-cara tertentu. Sebagai sebuah contoh, seseorang dengan tipe sosial lebih peka terhadap kebutuhan orang lain, dan karena itu dia lebih cenderung memasuki lingkungan okupasi yang mengandung unsur pelayanan sosial seperti perawat, guru, pekerja sosial, dan pemuka agama.

Membandingkan segala sikap dan cara bertindak seseorang dengan pola sikap dan kebiasaan bertindak yang khusus untuk setiap tipe kepribadian, dapat ditentukan tipe manakah yang cocok dengan orang itu,

dalam urutan mana yang paling sesuai, mana yang sesuai dalam urutan kedua dan ketiga.

Dengan demikian, seseorang yang dinyatakan paling mendekati tipe sosial, masih dimungkinkan memiliki juga kemiripan kepribadian dengan tipe pengusaha dan tipe seniman. Hal ini dapat dilanjutkan terus dengan mengidentifikasikan kemiripan dengan tipe-tipe yang lain dalam urutan keempat, kelima, dan keenam.

#### **2.1.1.4 Indikator-indikator Kepribadian**

Kepribadian memiliki lima aspek dalam karakter manusia. Berdasarkan teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa, kelima dimensi tersebut dikenal sebagai Five Factor Model (FFM). Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar atau Big Five Personality Traits Model tersebut terdiri dari 5 dimensi kunci yaitu *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Untuk mempermudah mengingatnya, kita dapat menggunakan huruf pertama dari masing-masing dimensi menjadi singkatan “OCEAN”. McCrae dan Costa dalam Hayati dan Karim (2020):

1. Terbuka terhadap Hal-Hal Baru (*Openness to Experience*). Dimensi Kepribadian *Openness to Experience* ini mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada Individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, Imajinatif, Intelektual, penasaran dan berpikiran luas. Sifat kebalikan dari

“*Openness to Experience*” ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tugas-tugas baru.

2. Sifat Berhati-Hati (*Conscientiousness*). Individu yang memiliki Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* ini cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian. Sifat kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Ekstraversi (*Extraversion*). Dimensi Kepribadian *Extraversion* ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik Positif Individu *Extraversion* adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Sebaliknya, Individu yang *Introversion* (Kebalikan dari *Extraversion*) adalah mereka yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.
4. Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (*Agreeableness*). Individu yang berdimensi *Agreeableness* ini cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik positifnya adalah kooperatif

5. Sifat Negatif (Neurotisme) Neurotisme adalah derajat emosi negatif seseorang. Sifat kepribadian ini menunjukkan kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang buruk. Orang dengan kepribadian ini dicirikan oleh ketakutan, ketegangan, dan berlebihan.

Menurut Robbins (2014:21) , menjelaskan bahwa kepribadian memiliki indikator dasar yaitu:

1. Keturunan Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya
2. Lingkungan Lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku dimasyarakat, norma-norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman teman disekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.
3. Situasi Dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi .Hal ini biasa pada siapa saja sehingga seseorang sifatnya berubah-ubah.

Lebih lanjut menurut menurut Robbins (2014:56) ada lima indikator-indikator kepribadian yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi yaitu:

1. *Locus of Control* adalah sampai sejauh mana orang yakin bahwa mereka mengendalikan kesuksesan atau kegagalan mereka sendiri. Tipe yang



pertama, mereka yakin bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. disebut sebagai internal, kaum internal lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, dan lebih termotivasi untuk berprestasi, dan melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka. Sedangkan tipe yang kedua, yang melihat bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti misalnya kemujuran dan peluang, disebut eksternal.

2. *Machiavellianisme* adalah sejauh mana seorang individu bersifat pragmatis, menjaga jarak emosional, dan meyakini bahwa tujuan dapat menghalalkan cara. Cukup banyak riset telah diarahkan kepada keterkaitan kepribadian mach-tinggi dan mach-rendah pada hasil perilaku tertentu. Kaum Mach-tinggi memanipulasi lebih banyak, memenangkan lebih banyak, kurang dibujuk, dan membujuk orang lain lebih banyak dibandingkan kaum Mach rendah. Dan hasil Mach-tinggi ini diperlunak oleh faktor-faktor situasional.
3. *Self-esteem* (Penghargaan Diri) Penghargaan diri adalah derajat suka atau tidak suka dari individu terhadap diri mereka sendiri. Individu dengan penghargaan diri yang tinggi akan mengambil lebih banyak risiko dalam seleksi pekerjaan dan lebih besar kemungkinannya untuk memilih pekerjaan-pekerjaan yang tak konvensional dari pada orang-orang dengan penghargaan diri yang rendah. Penemuan yang paling dapat digeneralisasi mengenai penghargaan diri adalah bahwa orang dengan self-esteem yang

rendah akan lebih rawan terhadap pengaruh luar dari pada orang dengan self-esteem tinggi.

4. *Self-monitoring* (Pemantauan Diri) Pemantauan diri adalah suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor situasional luar. Individu-individu yang tinggi dalam pemantauan diri menunjukkan kemampuan yang cukup besar dalam menyesuaikan perilaku mereka terhadap faktor-faktor sitiasional luar mereka sangat peka terhadap isyarat-isyarat luar dan dapat berperilaku berbeda dalam situasi yang berjalan.
5. Pengambilan resiko adalah orang yang bersedia mengambil peluang.  
Kecenderungan untuk mengambil atau menghindari resiko ini telah di tunjukkan mempunyai dampak pada beberapa banyak informasi yang mereka perlukan sebelum mengambil peluang mereka.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (Garnida,2017;36), pendidikan merupakan hal-hal yang berkaitan atau berhubungan dengan peningkatan pengetahuan atau keahlian khusus atau pengetahuan secara umum serta pemahaman untuk suatu lingkungan seorang karyawan secara keseluruhan. Pendidikan merupakan usaha secara sadar dan direncanakan untuk menciptakan suasana belajar serta proses belajar-mengajar dengan tujuan para siswa dengan lebih aktif mengembangkan kemampuan diri untuk memperoleh kecerdasan, pengendalian diri, kepribadian juga keterampilan yang dibutuhkan.

Kasmir dalam Afandi, dan Bahri (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan mengarahkan bawahannya. Dalam sebuah instansi, manajer memiliki hak dan kewajiban sebagai panutan bagi sponsor atau bawahannya.

Sofyandi dalam Afandi dan Bahri. (2020) “Kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, atau kepemimpinan adalah kegunaan favorit seorang pemimpin. Dapat juga dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering dilakukan.. Selain keterampilan untuk menggerakkan orang lain, keberhasilan atau kegagalan seseorang juga harus memiliki persyaratan kepemimpinan dan merupakan bentuk kemampuan untuk menyampaikan perintah. Anda harus mengandalkan kemampuan Anda untuk berkomunikasi dalam. Jika Anda salah mengirimkan pekerjaan, penerima pekerjaan dan bawahan tidak akan dapat dengan mudah berpindah pekerjaan.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk merubah budaya pelayanan menjadi lebih baik. Berman Sihite dalam Mendrofa, Sahyar , Fawzea (2021).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain untuk melakukan upaya kooperatif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas pemimpin dianggap sebagai

faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan, serta keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau lembaga, yang biasanya dianggap sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. dan beban kerja yang berorientasi pada tujuan. Pemimpin perlu melatih pegawai secara serius sehingga mereka dapat mengarah pada kepuasan dan keterlibatan sehingga pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kinerja tinggi mereka. Kartono dalam Andayani dan Tirtayasa (2019).

Kepemimpinan adalah penerapan keterampilan untuk memimpin orang lain sebagai bawahan. Arti kepemimpinan adalah sebagai berikut. Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang membawa keinginan untuk meniru atau mengikutinya atau pengaruh, kekuatan atau otoritas tertentu dalam sekelompok orang sedemikian rupa sehingga membuat suatu sekelompok orang yang bersedia melakukan apa yang mereka inginkan. (Komariah & Kurniady dalam Khosiin 2021).

Dari penyajian teori di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam instansi, kepala dinas mempunyai hak dan kewajiban sebagai pemimpin atau sebagai panutan bagi bawahannya.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Kepemimpinan**

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Muizu dkk (2019) Ada beberapa faktor kepemimpinan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yg relevan dalam tugas, yang terdiri atas:

1. Kecerdasan (*Inteligensi*). Pemimpin yg bisa mengefektifkan organisasi buat mencapai tujuan, dalam biasanya mempunyai kecerdasan pada atas homogen-homogen pengikutnya.
2. Kematangan & keluasaan pandangan sosial. Pemimpin yg bisa mengefektifkan organisasi buat mencapai tujuan, dalam biasanya mempunyai kematangan emosi pada atas rata-rata pengikutnya, sebagai akibatnya selalu bisa mengendalikan situasi yg kritis.
3. Memiliki motivasi & asa prestasi (*Drive*). Pemimpin yg bisa mengefektifkan organisasi, dalam biasanya mempunyai motivasi yg akbar buat merampungkan sesuatu menggunakan baik dibandingkan pengikutnya.
4. Hubungan antar individu (*Interpersonal Relationship*). Para pemimpin yg bisa mengefektifkan organisasi buat mencapai tujuan, dalam biasanya mengetahui bahwa usahanya buat mencapai sesuatu sangat bergantung dalam orang lain, khususnya anggota organisasinya.
5. Integritas, mengacu dalam kecenderungan & kejujuran buat menterjemahkan istilah-istilah ke pada perbuatan-perbuatan. Pemimpin memiliki kapasitas moral yg lebih tinggi pada mengatasi banyak sekali problem menurut nilai-nilai yg berlaku.

Menurut Sondang P Siagian dalam suryadi dkk. (2018), faktor yang dapat mempengaruhi pemimpin dalam melakukan penerapan ketarampilan dalam memimpin adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, orientasi masa depan, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas;
2. Sifat tegas dan lugas tepat waktu, naluri relevansi, keteladanan, inkuisitif, rasa kohesi yang tinggi, sikap antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;
3. Kemampuan untuk berkembang dan bertumbuh, analitik, mampu menentukan skala prioritas, dapat membedakan kepentingan yang lebih utama, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.
4. Memiliki pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, orientasi masa depan, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas;
5. Sifat tegas dan lugas tepat waktu, naluri relevansi, keteladanan, inkuisitif, rasa kohesi yang tinggi, sikap antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;
6. Kemampuan untuk berkembang dan bertumbuh, analitik, mampu menentukan skala prioritas, dapat membedakan kepentingan yang lebih utama, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Menurut George R. Terry dalam Lely Suyani (2017) Faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin Dalam karakteristik seorang pemimpin, biasanya adalah sosok yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi dari

para rekannya. Karakter yang diperlukan lainnya adalah kemampuan dia memotivasi dan mampu mengajarkan.

2. Kelompok yang dipimpin. Karakter seorang pemimpin sangatlah erat kaitannya dengan kelompok yang dipimpin, biasanya seorang pemimpin akan menirukan atau bahkan ditirukan oleh kelompok yang dipimpin.
3. Situasi sangatlah berpengaruh bagi seorang pemimpin, terutama situasi yang dihadapi oleh dirinya sendiri. Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

### **2.1.2.3. Tipe Kepemimpinan**

Dalam setiap realitas siapa yang menjadi pemimpin dalam menjalankan proses dalam kepemimpinannya ada perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya yang lain, menurut (G. R. Terry, Ossa promo dalam Daulay 2017), bahwa pendapatnya Ada 6 tipe kepemimpinan, yaitu:

- a. Tipe kepemimpinan pribadi. Dalam sistem manajemen ini Semua tindakan dilakukan melalui kontak pribadi. Saran ini dilakukan secara lisan atau dilakukan secara langsung oleh pimpinan yang terpengaruh.
- b. Tipe bimbingan impersonal (impersonal bimbingan). Semua Kebijakan yang diterapkan oleh bawahan atau media non-pribadi baik rencana atau

perintah dan pengawasan.

- c. Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*). Biasanya pemimpin otoriter Bekerja keras, serius, teliti dan rapi. Dia bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku ketat dan instruksinya harus diikuti.
- d. Dapat menstabilkan komposisi karyawan, untuk menekan tingkat *turn over* , disebabkan mereka yang telah mengikuti pendidikan atau pelatihan secara khusus umumnya lebih cenderung bertahan untuk berkarya didalam perusahaan yang telah memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan.
- e. Tipe kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*).  
Kepemimpinan ini unggul melalui pengaruh ayah dalam hubungan pemimpin dan Kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan bimbingan seperti seorang ayah kepada anaknya.
- f. Tipe kepemimpinan berdasarkan bakat (*brilliant leadership*). Biasanya timbul dari kelompok informal orang untuk berlatih bersama adanya sistem yang kompetitif, sehingga dapat menimbulkan klik dari grup yang bersangkutan, dan biasanya seorang pemimpin yang memiliki kelemahan untuk muncul di antara orang-orang dalam kelompok sesuai dengan subjek di mana mereka berasal sifat amatir.

Menurut Soekarso dalam Jamaludin (2017) dalam jurnalnya, tipe kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Terdapat berbagai tipe kepemimpinan yaitu:



1. Tipe kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*, Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
2. Tipe kepemimpinan Demokratis/ *Democratic*, Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
3. Tipe Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Ada beberapa gaya kepemimpinan menurut Kuncana (2003:27-31), ada beberapa macam gaya yang dapat diterapkan dalam pemerintahan yaitu:

#### 1. Demokratis

Gaya demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahannya, dengan secara adil dan merata.

## 2. Gaya birokratis

Gaya birokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya tanpa pandang bulu, dengan memperlakukan bawahan sama dalam disiplin.

## 3. Gaya kebebasan

Gaya kebebasan adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan pemberian kekuasaan kepada bawahan seluas-luasnya. Metode ini dikenal dengan metode *Laissez faire*.

## 4. Gaya otokrasi

Gaya otokrasi adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan.

### **2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan**

Wijaya dalam Dauly (2017) mengidentifikasi tipe kepemimpinan menggunakan enam indikator, sebagai berikut;

1. Kepemimpinan yang tegas memberi perintah, mengambil tindakan, dan memberikan kepemimpinan menjadi sangat membantu dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Kekuatan kepemimpinan juga akan sangat penting yang pada dasarnya merupakan kunci sukses untuk menekan angka pelanggaran disiplin kerja.
2. Humanistik Manajer harus berusaha menciptakan suasana kerja yang kondusif dan humanistik, yaitu terciptanya hubungan kerja yang

manusiawi. Dengan cara ini, kesadaran pegawai meningkat, yang pada akhirnya dapat mengurangi kemungkinan pelanggaran disiplin kerja pegawai.

3. Keteladanan kepemimpinan sesuai dengan budaya masyarakat kita yang masih berkembang, perilaku para eksekutif berulang kali dijadikan panutan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahannya.
4. Pengawasan Pengawasan ini dilakukan secara berkala oleh pengawas langsung pada perilaku pegawai, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja. Dengan pola perhatian dan kepemimpinan langsung Proses yang berlangsung terus menerus ini memperkecil kemungkinan atau peluang seseorang untuk melanggar disiplin kerja.
5. Keadilan. dengan keadilan baik dari segi hak dan kewajiban serta sanksi yang dijatuhkan, pegawai yang terkena dampak dapat dipertahankan apa adanya. Kondisi seperti ini memastikan bahwa disiplin dan stabilitas dalam instansi.

Beberapa indikator kepemimpinan yang di kemukakan oleh Edwin & Associates Khabib (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.
3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*), digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*), digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Marquardt dalam susi Adiawtay (2020) menjabarkan dimensi pemimpin terdiri dari:

1. Pemikir sistem Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah.

Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data - data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan

menguntungkan dan merugikan organisasi.

2. Agen perubahan pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan.
3. Kreator Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal - hal baru.
4. Pelayan dan pengurus Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan satu komunitas dan kekuasaan pengambilan keputusan bersama.
5. Coordinator polikronik Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian -rinciannya.
6. Instruktur dan pelatih Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber belajar.

7. Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan.

Pounder (2016: 35). Memperkenalkan suatu konsep kepemimpinan baru yang dikembangkan dari konsep kepemimpinan transformasional seperti di bawah ini:

1. *Inspirational Motivation*. Pemimpin bertindak sebagai model bagi para pengikutnya, mengkomunikasikan visi dan misi dan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan berbagai usaha. Dimensi ini merupakan ukuran kemampuan pemimpin untuk melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai - nilai pemimpin.
2. *Integrity*. Pemimpin mengatur perbuatan dan kata - kata. Dimensi ini merupakan ukuran dimana pengikut merasakan suatu derajat kesamaan yang tinggi antara kata - kata yang diucapkan oleh pemimpin dengan perbuatan yang dilakukannya.
3. *Innovation*. Pemimpin mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai proses dan tantangan yang ada melalui pengambilan risiko dan pengalaman yang dimilikinya. Dimensi ini difokuskan pada tingkat kemampuan pemimpin dalam membantu mengembangkan berbagai inovasi dalam organisasi.
4. *Impression Management*. Pemimpin mempersiapkan dengan baik segala kebutuhan dan keinginan dari pengikutnya. Pemimpin memberikan penghargaan pada bawahan yang berprestasi dan keramahan serta kepedulian pada para bawahan yang tidak terbatas hanya pada pekerjaan

mereka. Dimensi ini mengukur tingkat dimana anggota organisasi merasa bahwa pemimpin sebenarnya memperdulikan para anggotanya sebagai manusia bukannya semata - mata sebagai instrumen dari pemimpin dan misi organisasi.

5. *Individual consideration*. Pemimpin merupakan pelatih dan penasihat, menyediakan umpan balik yang bersifat kontinyu dan mengaitkan kebutuhan anggota organisasi dengan misi organisasi. Dimensi ini merupakan ukuran dimana pemimpin memberikan perhatian individu pada pekerjaan para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan.
6. *Intellectual Stimulation*. Pemimpin merangsang para pengikutnya untuk memikirkankembali cara-cara lama para pengikutnya dalam melakukan sesuatu dan memikirkan kembali nilai - nilai dan kepercayaan mereka yang lama. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat dimana para pengikut diberikan tugas tugas yang menarik dan menantang serta adanya dukungan bagi mereka dalam memecahkan berbagai persoalan dengan cara mereka sendiri.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki kodrat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lain. Inilah sebabnya mengapa sebuah organisasi perlu ada sebagai forum yang dapat menyatukan orang-orang dan membantu mereka untuk terhubung dan berkolaborasi. Organisasi adalah suatu entitas yang dibentuk oleh

beberapa individu yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama. Dalam penelitian ini, organisasi yang dimaksud adalah wadah bagi sumber daya manusia atau pegawai, baik sebagai manajer maupun bawahan. Duha dalam Sake dkk. (2020)

Budaya organisasi adalah pola asumsi inti yang ditemukan, ditentukan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok dikembangkan melalui proses pembelajaran untuk menghadapi masalah adaptasi (adaptasi) dari kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal. Wirawan dalam Rumagit dkk. (2019)

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja oleh pegawai dan pengelola instansi. Jones mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan norma bersama yang memandu interaksi organisasi satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi. Krisbiyanto dalam Heriyono dkk. (2021).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi dan standar perilaku yang dikembangkan dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan masalah organisasi, baik secara internal (meningkatkan efektivitas, efisiensi dan integritas) serta menangani masalah eksternal. Badeni dalam Imron dan Suhardi (2019).



Dari penyajian teori di atas disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja oleh pegawai dan instansi.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Budaya Organisasi**

Munandar dalam Tosi, dkk. (2019), budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu;

1. Pengaruh luar umum yang luas mencakup faktor-faktor di mana organisasi memiliki sedikit atau tanpa kendali.
2. Pengaruh nilai-nilai yang ada di masyarakat, kepercayaan yang dominan dan nilai-nilai masyarakat luas, seperti sopan santun dan kebersihan.
3. Faktor-faktor spesifik organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dengan mengatasi masalah eksternal dan internal, organisasi akan menemukan solusi yang berhasil. Keberhasilan dalam mengatasi masalah ini adalah dasar bagi pertumbuhan budaya organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013 : 86) bahwa secara umum terdapat tiga faktor budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian

tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif adalah keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.
3. Budaya agresif -defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) faktor budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*) Yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*) Yaitu sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*) Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*) Yaitu sejauh mana

keputusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*) Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.
6. Agresifitas (*Aggressiveness*) Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas (*Stability*) Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut Wibowo (2016:65), mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi asal mula sumber budaya organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan, dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus-menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.
2. Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya mempengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya.
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.

4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

### **2.1.3.3. Fungsi Budaya Organisasi**

Robbins dalam Ramadhan (2019) Budaya memenuhi fungsi kompleks dalam organisasi yang dimiliki budaya peran demarkasi, itu berarti;

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan yang lain.
2. Budaya memberi anggota organisasi rasa identitas.
3. Budaya memudahkan untuk memulai sesuatu yang lebih besarsebagai kepentingan pribadi seseorang.
4. Kebudayaan meningkatkan stabilitas sistem sosial, Budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang harus dilakukan oleh pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kontrol yang Mendorong dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.
6. Budaya akan mengarah pada komitmen dan misi organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, falsafah, prinsip-prinsip, atau keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi.(Robbins dan Judge, 2016:355) mendefinisikan 2 fungsi budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu

organisasi dari organisasi lain. Berikut beberapa fungsi budaya organisasi;

- 1) Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.
- 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Lebih lanjut Menurut Robbins dan Judge (2016:294) ada beberapa fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu

dan membentuk sikap dan perilaku pegawai

#### **2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Ramadhan (2019);

1. Inovasi dan pengambilan risiko berarti harus ada sikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam organisasi.
2. Memperhatikan detail berarti memperhatikan dengan seksama semua peraturan, analisis dan lingkungan dalam organisasi.
3. Orientasi hasil didefinisikan sebagai fokus pada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Penyelarasan individu didefinisikan untuk mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja dalam tim.
6. Agresivitas bahwa individu atau orang dalam organisasi memiliki karakter kompetitif.
7. Stabilitas artinya kegiatan organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo agar dapat terus tumbuh dan berkembang.

Menurut Tampubolon (2015:233), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap pegawai akan memberikan

perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku pegawai yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi pegawai untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai supervisi seorang manajer terhadap bawahannya salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompak tim kerja (team work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik.
5. Agresif dalam bekerja produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk

melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja-performa yang baik dari pegawai harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila pegawai tidak dalam kondisi kesehatan yang prima.

Pengukuran budaya organisasi disesuaikan dari Boke dan Nalla dalam Indraswari (2018), ada 5 indikator pengukuran yaitu :

1. Perubahan sikap perilaku artinya Berubahnya suatu perilaku yang secara ilmiah(sebenarnya) menjadi berubah karena beberapa faktor seperti pergaulan dll.
2. Kerjasama dalam organisasi artinya pegawai tidak dapat bekerja sendiri tapi harus berdampingan dengan pegawai lainnya.
3. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya.
4. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai.
5. Integrasi adalah sebuah sistem yang mengalami pembauran hingga menjadi suatu kesatuan yang utuh.



## **2.1.4. Disiplin**

### **2.1.4.1. Pengertian Disiplin**

Hasibuan dalam Ramadhan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin adalah: Absensi, Kepatuhan terhadap Tata Tertib Ketenagakerjaan, Standar Ketenagakerjaan dan Etika Kerja.

Disiplin sebagai sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mengikuti semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan organisasi menurut Helmi dalam Deni, dkk. (2018). Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti, dan terus menerus, serta bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan Sinambela dalam Gaol, dkk. (2020).

Perlu ditambahkan bahwa “Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam pembuatan suatu produk dan jasa kepada konsumen organisasi” Wirawan dalam Gaol, dkk. (2020).

Dari penyajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplin adalah sikap dan perilaku terhadap kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan suatu produk dan melayani pelanggan organisasi.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor Disiplin**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam organisasi menurut Hasibuan dalam Gaol, dkk. (2020):

1. Tujuan dan kemampuan untuk berkontribusi dalam mempengaruhi disiplin pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal, serta cukup menantang untuk keterampilan pegawai. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan melaksanakan pekerjaannya secara disiplin.
2. Teladan Peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dapat dijadikan sebagai panutan dan panutan oleh bawahannya. Manajer harus memimpin dengan memberi contoh, mis. B. Disiplin, jujur, adil dan konsisten dengan kata-kata dan tindakan mereka. Dengan contoh kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan juga akan baik. Sebaliknya, jika keteladanan pemimpin tidak baik, bawahan akan kurang disiplin.
3. Kompensasi Pembalasan juga mempengaruhi disiplin pegawai karena kompensasi memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi. Ketika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka meningkat, begitu juga disiplin mereka. Artinya, semakin tinggi kompensasi, semakin baik disiplin pegawai. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka kedisiplinan pegawai akan rendah. Pegawai sulit untuk didisiplinkan

kecuali kebutuhan primer mereka terpenuhi secara memadai.

4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai karena ego dan fitrah manusia, yang selalu merasa penting dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan kompensasi (pengakuan) atau hukuman akan menginspirasi terciptanya disiplin pegawai yang baik. Seorang manajer yang pandai memimpin selalu berusaha berlaku adil kepada semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, datanglah disiplin yang baik. Oleh karena itu, keadilan harus diterapkan dengan baik di setiap instansi agar kedisiplinan pegawai instansi juga baik.
5. Waskat (pengawasan terpadu) Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Waskat artinya supervisor harus aktif dan secara langsung memantau perilaku, moral, sikap, moral dan prestasi kerja bawahannya. Artinya supervisor harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan arahan jika salah satu bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan semangat kerja pegawai. Pegawai akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, bimbingan, arahan dan pengawasan dari manajernya.
6. Hukuman memegang peranan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Dengan hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut terhadap pelanggaran peraturan instansi, dan sikap serta perilaku disiplin

pegawai akan menurun.

7. Tekad manajemen untuk mengambil tindakan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai instansi. Manajer harus bertindak berani dan tegas untuk menghukum pegawai yang mendisiplinkan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani mengambil tindakan tegas untuk menghukum pegawai yang melakukan tindakan disiplin dihormati dan diakui oleh bawahan atas keterampilan kepemimpinannya. Oleh karena itu, pimpinan akan menjaga kedisiplinan pegawai instansi.
8. Hubungan interpersonal yang harmonis antar pegawai membantu terciptanya disiplin yang baik dalam sebuah instansi. Seorang manajer harus berusaha untuk menciptakan suasana manusia yang harmonis dan menyenangkan baik secara vertikal maupun horizontal. Menciptakan hubungan manusia yang baik dan harmonis menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik dalam instansi. Ini adalah bagaimana disiplin pegawai berkembang ketika hubungan interpersonal dalam organisasi baik.

Sondang P. dalam sujana (2018) menyebutkan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yang

1. Kompensasi menjadi salah satu pengaruh karena besar kecilnya pemberian kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi.

Bila dia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Keteladanan pemimpin, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam instansi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam instansi, karena pimpinan dalam suatu instansi masih menjadi panutan para pegawai.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa
4. Pengawasan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti

demikian, maka pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

5. Perhatian, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, dimana pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Menurut Siagan dalam hendra, dkk. (2018) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja

1. Ketepatan waktu, dimana dalam setiap kegiatan instansi para pegawai diuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab dimana pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor dimaksudkan kepada pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda name tag (pengenal/identitas), membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan adalah merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

#### **2.1.4.3. Tujuan Kedisiplinan**

Tujuan disiplin adalah tindakan yang mengarahkan individu, organisasi ke arah yang benar dan sesuai dengan undang-undangan. Disiplin adalah tindakan konstruktif atau korektif karena disiplin adalah bagian dari proses pembelajaran. Berikut tujuan disiplin menurut Wirawan dalam Gaol, dkk. (2020):

1. Memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang memenuhi standar kinerja. Seorang pegawai mendapatkan tindakan disiplin dari organisasi setelah kegagalan memenuhi kewajibannya.
2. Pemeliharaan hubungan timbal balik dan rasa hormat antar bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
3. Tingkatkan kinerja pegawai. Disiplin itu wajib untuk pegawai yang berkinerja buruk yang tidak disebabkan oleh faktor non-manusia.
4. Tingkatkan moral, semangat kerja, etos kerja dan efektifitas, dan efisiensi kerja. Tingkatkan moral, semangat kerja, etos kerja dan efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai berkurang karena pengaruh kondisi lingkungan eksternal Organisasi.

5. Meningkatkan suasana organisasi yang damai. Pegawai hanya bisa bekerja dengan baik ketika berada dalam suasana yang damai, saling kerjasama dan saling menghormati.

Menurut Siswanto dalam Deni (2018), tujuan disiplin dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Tujuan umum dari disiplin kerja adalah kelangsungan hidup instansi sesuai dengan motif instansi yang bersangkutan, hari ini dan besok
- b. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:
  1. Memastikan bahwa pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku dan peraturan instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan melaksanakan tugas manajemen.
  2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan pengawasan yang maksimal kepada orang-orang tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
  3. Dapat memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya
  4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma yang berlaku di instansi
  5. Tenaga kerja mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang sesuai dengan harapan instansi.



#### **2.1.4.4. Indikator-indikator Disiplin**

Berikut beberapa indikator disiplin kerja yang di jelaskan dan bisa di jadikan acuan. Rivai dalam Gaol, Hutabarat, Bate'e (2020).

1. Absensi dalam hal ini merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai dengan disiplin kerja rendah sudah terbiasa terlambat masuk kerja.
2. Ketaatan terhadap perintah kerja. Pegawai yang mematuhi peraturan ketenagakerjaan tidak akan mengabaikan proses kerja dan akan selalu mematuhi pedoman ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh instansi. pemenuhan standar ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dalam sejauh mana pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.
3. Kewaspadaan tinggi pegawai akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien
4. Bekerja secara etis. Beberapa pegawai mungkin berperilaku tidak hormat atau tidak pantas terhadap pelanggan. Ini adalah bentuk tindakan disiplin, jadi bekerjalah secara etis sebagai bentuk disiplin pegawai.

Siswanto (2015:31), yang meliputi dimensi dan indikator dalam sebuah instansi sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan, Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Sutrisno (2015:19) indikator disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
2. Taat terhadap peraturan instansi Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam Instansi.

## **2.1.5. Hubungan Antara Variabel Penelitian**

### **2.1.5.1. Hubungan antara Kepribadian dengan Kedisiplinan**

Kepribadian adalah suatu sifat atau karakteristik. Karakteristik adalah dimensi perbedaan individu yang terkait dengan kecenderungan untuk menunjukkan pola dan perbuatan yang ada dalam pikiran, perasaan, dan tindakan. Karakter ini adalah serangkaian fitur yang relatif kuat, yang sebagian besar terbentuk dari faktor warisan, lingkungan, sosial dan budaya. McRae dan Costa dalam Octavia, (2020 ). Helmi dalam Deni, dkk. (2018) menyebut disiplin sebagai sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mengikuti semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan organisasi.

### **2.1.5.2. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kedisiplinan**

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk merubah budaya pelayanan menjadi lebih baik. Berman Sihite dalam Mendrofa, dkk. (2021). Pengaruh dari kepemimpinan dapat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai menurut Sinambela dalam Gaol, dkk. (2020) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti, dan terus menerus, serta bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

### **2.1.5.3. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan kedisiplinan**

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja oleh pegawai dan pengelola instansi. Jones mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan norma bersama yang memandu interaksi organisasi satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi Krisbiyanto dalam Heriyono dkk. (2019). Helmi dalam Deni, dkk. (2018) menyebut disiplin sebagai sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mengikuti semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan organisasi. Sehingga budaya organisasi yang telah terbentuk lama bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

### **2.1.6. Penelitian terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti yaitu, sebagai berikut:

1. Skripsi Rinaldi Adam: PENGARUH KEPERIBADIAN DAN ETOS KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN (2019) Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan . Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel

terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan sebanyak 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda . Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kepribadian (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan , etos kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

2. Syukur Arman Mendrofa, Sahyar, Beby Karina Fawzee dalam jurnal: **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja pegawai.** Journal of Administration and Educational Management Volume 4, Nomor 2, Desember 2021 Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian digunakan adalah metode penelitian survei kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus yaitu seluruh pegawai yang berstatus eselon III, eselon IV dan pegawai yang memiliki jabatan analisis dijadikan sampel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan Nilai uji t parsial variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, dan variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara berurutan.

Simpulan, secara simultan variabel kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja. sedangkan secara parsial ketiga variabel independen berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja.

3. Maudy Rosalina , Lela Nurlaela Wati dalam jurnal ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen volume 10 nomor 1 (2020): **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan jumlah 52 pegawai PT. XYZ Divisi EPC. Analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan instansi mampu meningkatkan kinerja yang optimal.
4. Fandy Akbar Sake, Jamaluddin , Herlina Sakawati: **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru** (Published: June-2020). Penelitian ini

merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, gambaran disiplin kerja pegawai, dan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sebanyak 23 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel penelitian ini sebanyak 23 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata (mean), standar deviasi, dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi product moment. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru termasuk dalam kategori baik. Dalam hal ini didukung oleh inisiatif individual, pengarahan, dukungan manajemen, kontrol, toleransi terhadap konflik dan tindakan berisiko, serta pola komunikasi. Tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal ini didukung oleh kehadiran, taat pada aturan kerja, taat pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Sedangkan hasil

analisis korelasi product moment diperoleh besarnya hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah 0,321 yang berarti tingkat pengaruhnya tergolong dalam kategori rendah.

5. Widya Dwi Oktaviani, Romat Saragih dalam jurnal: **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia** (persero) e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui kedisiplinan untuk menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin kerja yang baik itu akan mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi instansi maupun bagi pegawai sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada pegawai Kantor Pusat PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif – kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yang merupakan pegawai Kantor Pusat PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia



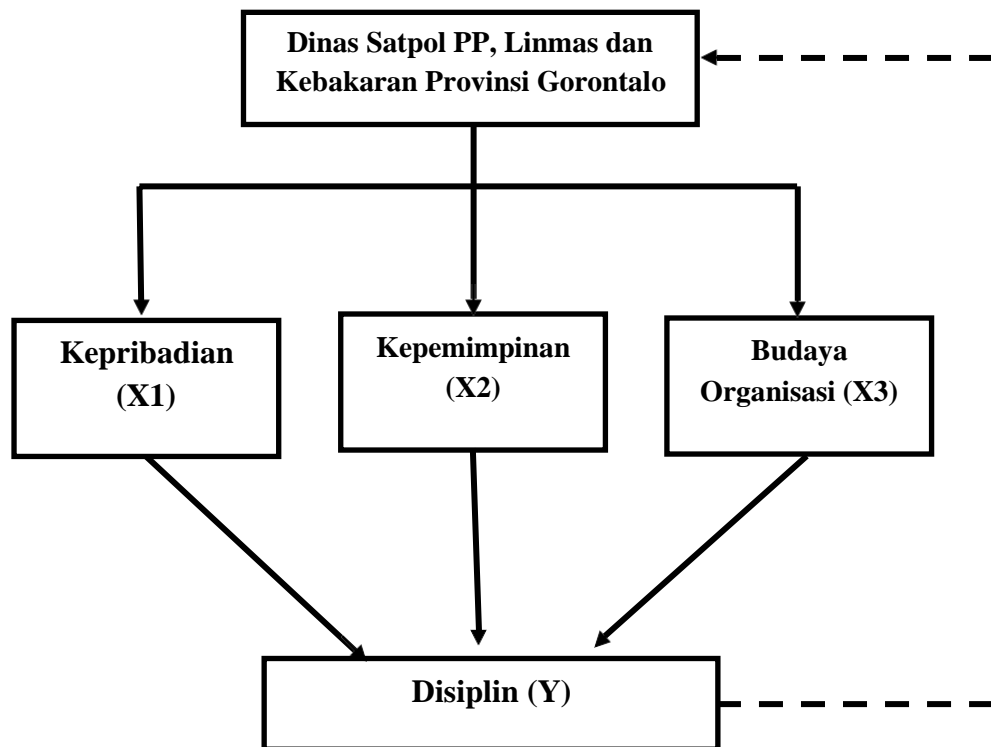
(Persero) berada dalam kategori sangat baik. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir adalah model bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting” Sugiyono, (2017:88). Disiplin adalah tindakan yang mengarahkan individu, organisasi ke arah yang benar dan sesuai dengan undang-undangan. Disiplin adalah tindakan konstruktif atau korektif karena disiplin adalah bagian dari proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan masalah kedisiplinan di dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Pegawai”. Kedisiplin merupakan sikap dan perilaku terhadap kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dan dipatuhi.

Keterkaitan Pengaruh Kepribadian (X1) Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kedisiplinan (Y) secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian lapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

2. Kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
4. Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun

sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

### 3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Disiplin (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepribadian (X1)	<i>Openness to Experience</i>	Kreatif, Imajinatif, Intelektual, penasaran dan berpikiran luas	Ordinal
	<i>Conscientiousness</i>	Dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian.	
	<i>Extraversion</i>	senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas.	
	<i>Agreeableness</i>	Patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.	
	<i>Neuroticisme</i>	Kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang buruk. Orang dengan kepribadian ini dicirikan oleh ketakutan, ketegangan, dan berlebihan	

McCrae dan Costa dalam Hayati dan Karim (2020)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X2)	Perintah	Memberikan saran kepada bawahan, Memberikan visi dan misi instansi	Ordinal
	Humanistik	Membangun hubungan kerja yang manusiawi.	
	Keteladanan	Menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.	
	Pengawasan	Mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.	
	Sanksi	Mencegah pelanggaran disiplin.	

Wijaya dalam Daulay (2017)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X3)	Inovasi	Inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi	Ordinal
	Pengawasan	Melihat peraturan, analisis dan lingkungan dalam organisasi.	
	Orientasi hasil	Menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan	
	Penyelarasan individu	Mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.	
	Orientasi Tim	Melihat hasil dalam tim	
	Agresivitas	Kompetitif dan berani mengambil resiko.	
	Stabilitas	Pengawasan dan komunikasi yang jelas.	

Robbins dan Coulter dalam Ramadhan (2019)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (Y)	Absensi	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal
	Ketaatan	Mematuhi peraturan yang berlaku dalam instansi	
	Kewaspadaan	Berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien	
	Etos kerja	Semangat kerja pegawai dalam mencapai target kerja individu dan tim.	

Rivai dalam Gaol, dkk. (2020)

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3), serta Variabel Dependen Disiplin (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

### 3.2.2 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan PTT di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo sebanyak 37 orang..

**Tabel. 3.3 Populasi**

<b>Bagian/Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
KADIB PENEGAKAN PERDA &TIBUMTRAM MASYARAKAT	1
KASIE BINA POTENSI	1
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1
KASUBAG PERENCANAAN & KEUANGAN	1
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1
KASIE OPERASI DAN PENGENDALIAN	1
KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN	1
KASIE PENYELIDIKAN DAN PENYIDIKAN	1
KASIE DAMKAR	1
PELAKSANA	26
<b>Total</b>	<b>37</b>

*Sumber:* Kepegawaian Satpol PP, Linmas dan, Kebakaran tahun 2023



## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus* dimana seluruh anggota populasi yang ada dijadikan sampel yakni sebanyak 37 orang pegawai.

### 3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan dikelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

#### 1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

## **2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa

keterangan-keterangan adalah pimpinan dan pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu para pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

### **3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2010),

mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total

kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$k$  = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$  = jumlah varians dalam setiap instrument

$s$  = varians keseluruhan instrument

suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha*  $> 0,60$  dan jika nilai *croanbach alpha*  $< 0,60$  dikatakan tidak *reliable* (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of succesive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,

5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala}(i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum}(i) - \text{Prop Kum}(i-1)}$$

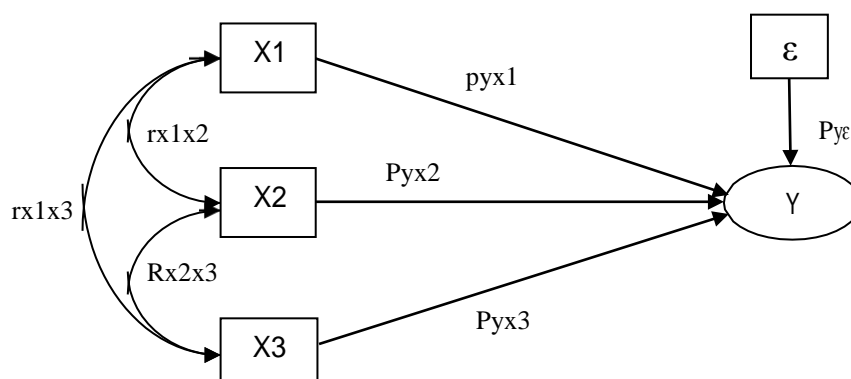
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel Kepribadian, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, apakah ada pengaruh terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu Disiplin, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method succesive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

**Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis**



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{x3} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Kepribadian

X2 : Kepemimpinan

X3 : Budaya Organisasi

Y : Disiplin

$\epsilon$  : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

$PY_{x1}$  : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2, dan X3 tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1 Membuat persamaan struktural, yaitu :  $Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{X3} + PY_{\epsilon}$
- 2 Menghitung matrix korelasi antar X1, X2, X3, dan Y
- 3 Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius



- 4 Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
- 5 Menghitung koefisien jalur  $P_{yx_i}$  ( $i=1,2$ , dan  $3$ )
- 6 Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$
- 7 Hitung pengaruh variabel lain ( $P_{y\epsilon}$ )
- 8 Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{\quad} X_i \xrightarrow{\quad} Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_j}) \text{ dimana } i = 1, 2, \text{ dan } 3$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \xleftarrow{\quad} X_i \xrightarrow{\quad} Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_1x_j}) (P_{yx_i}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan  $j = \text{yang dilalui}$ . Besarnya pengaruh total untuk setiap

variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus

$$= P_{yx_i}^2 + \sum P_{yx_i} r_{x_i x_j}$$

- 9 Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 20

### 3.2.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5. Jadwal Penelitian**

[illegible]

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.**

Satuan Polisi Pamong Praja (disingkat Satpol PP) adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Eksistensi organisasi diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Secara Struktur Organisasi Satpol PP Di Bawah Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri.

Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri dan atau ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP berkedudukan di seluruh Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sedangkan di daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Pemerintah Provinsi Gorontalo telah membentuk Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja yang kedudukannya bersifat Non Struktural, dan keberadaannya

berada di bawah Biro Tata Pemerintahan dan diatur dengan beberapa Keputusan Gubernur. Kedudukan anggota Polisi Pamong Praja merupakan Perangkat wilayah di Daerah, termasuk dalam hal ini adalah anggota Polisi Pamong Praja yang berada di Tingkat Kecamatan. Dengan demikian sangat jelas bahwa sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah di Tingkat Kabupaten/Kota tidak memiliki aparat Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah.

Setelah Tahun 2000 seluruh Kabupaten/Kota membentuk Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan ditetapkan di dalam Peraturan Daerah Kabupaten/Kota masing-masing. Namun nama organisasi/lembaga tidak seragam, ada yang menamakan Dinas Ketentraman dan Ketertiban Umum (Dinas Trantibum), ada yang menyebut dengan nama Dinas Polisi Pamong Praja, ada yang memberi nama Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, dan ada pula yang memberikan nama Dinas Pol PP dan Ketertiban Masyarakat maupun Dinas Trantib, Linmas dan Kebakaran.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **Visi:**

**“Terwujudnya Polisi Pamong Praja yang Profesional dan Berwibawa dalam pelaksanaan tugas, menjadi pengayom dan pelayan masyarakat, serta Penegak Perda yang tangguh dan mumpuni”**

**Misi:**

- 1. Meningkatkan profesionalisme sebagai aparat Pemerintah daerah agar semakin menumbuhkan kepercayaan masyarakat;**
- 2. Menegakkan supremasi hukum demi terciptanya kebenaran dan keadilan;**
- 3. Menciptakan kondisi wilayah Provinsi Gorontalo yang kondusif, guna mendukung lancarnya pembangunan daerah;**
- 4. Membangun jiwa kepamong prajaan, agar dapat menjadi abdi masyarakat yang berwibawa, bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas, pengayom dan pelindung masyarakat;**
- 5. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka terwujudnya keberhasilan pelaksanaan tugas**

**4.13 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi):**

- 1. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Pelindungan Masyarakat ;**
- 2. Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah**
- 3. Pelaksanaan Kebijakan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat di Daerah**
- 4. Pelaksanaan Kebijakan Pelindungan Masyarakat**
- 5. Pelaksanaan Koordinasi Penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman**

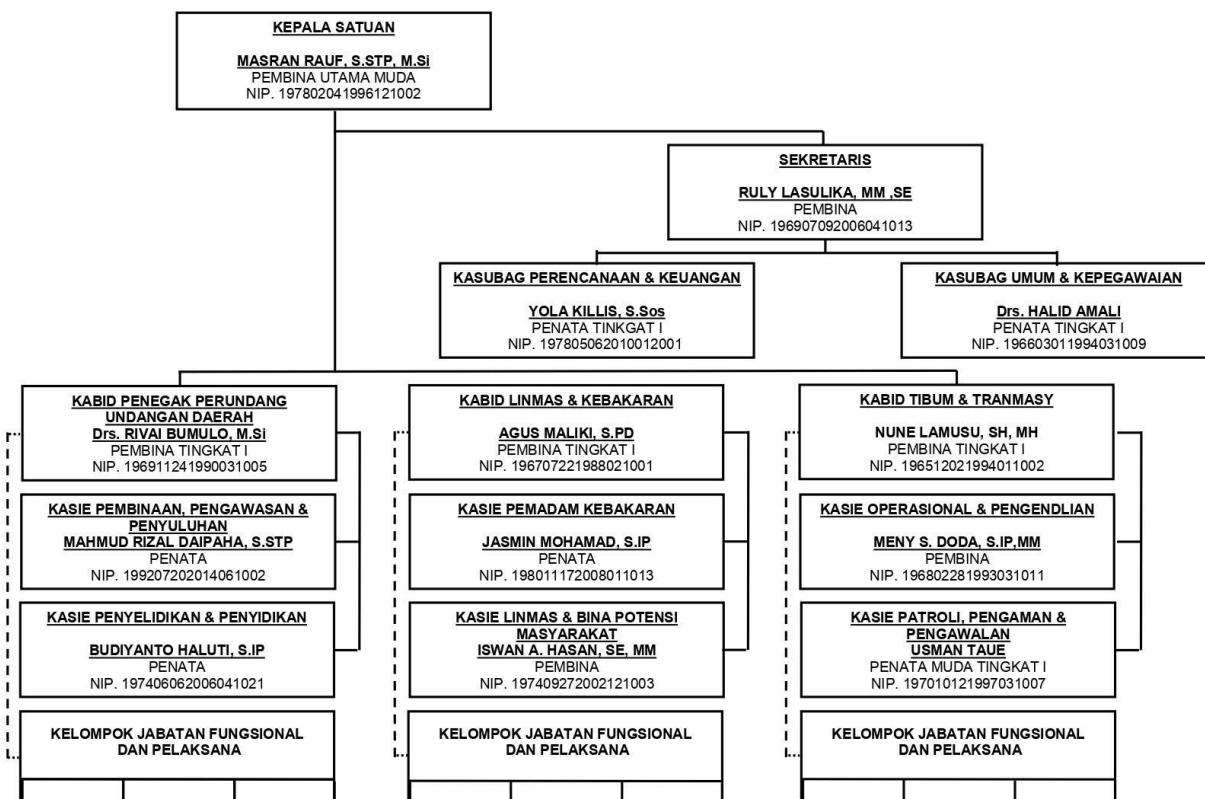
Masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan/atau Aparatur lainnya

6. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan Perkada
7. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Dibawah ini disajikan struktur organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Satpol PP, Linmas, dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**



## 4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 37 orang responden.

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekwensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	14	37,84
S1	17	45,94
S2	6	16,22
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 37,84%, S1 sebanyak 17 orang atau 45,94% dan S2 sebanyak 6 orang atau 16,22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1.

#### b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Persentase (%)
Laki Laki	26	70,27
Perempuan	11	29,73
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 26 orang atau sekitar 70,27%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 11 orang atau 29,73%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Persentase (%)
< 30 tahun	11	29,73
30-40 tahun	14	37,84
>41 tahun	12	32,43
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 30 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 29,73%, jumlah responden yang umurnya antara 30-40 tahun sebanyak 14 orang atau 37,84%, jumlah responden yang umurnya >41 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar



32,43%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 30-40 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Presentase (%)
< 5 tahun	9	24,32
5 - 10 tahun	16	43,24
> 10 tahun	12	32,44
Total	37	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 24,32%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau 43,24%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 32,44%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun lebih banyak.

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan disiplin para pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 37 = 185$

Bobot Jumlah skor tertinggi:  $1 \times 1 \times 37 = 37$

Rentang skala  $\frac{185 - 37}{5} = 29,6$  dibulatkan menjadi 30

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
37 – 67	Sangat Rendah
68 – 98	Rendah
99 – 129	Sedang
130 – 160	Tinggi
161 – 191	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 37 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

### 1. Variabel Kepribadian (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kepribadian (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepribadian (X1)**

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	5.4	0	0	0.0	0	0	0.0	3	6	8.1	0	0	0.0
3	13	39	35.1	24	72	64.9	20	60	54.1	9	27	24.3	20	60	54.1
4	13	52	35.1	9	36	24.3	17	68	45.9	9	36	24.3	15	60	40.5
5	9	45	24.3	4	20	10.8	0	0	0.0	16	80	43.2	2	10	5.4
Σ	37	140	100	37	128	100	37	128	100	37	149	100	37	130	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kepribadian yaitu item pernyataan X1.1, pegawai memiliki rasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 140, item pernyataan X1.2, pegawai dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 128, item pernyataan X1.3, pegawai yang senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 128, item pernyataan X1.4 patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 149, item pernyataan X1.5 memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 130.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian, sebagian besar item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hampir semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Disiplin Pegawai.

## **2. Variabel Kepemimpinan (X2)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kepemimpinan (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X2)**

Bobot	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	5.4	0	0	0.0	4	8	10.8	0	0	0.0	0	0	0.0
3	10	30	27.0	19	57	51.4	9	27	24.3	19	57	51.4	19	57	51.4
4	14	56	37.8	14	56	37.8	9	36	24.3	18	72	48.6	14	56	37.8
5	11	55	29.7	4	20	10.8	15	75	40.5	0	0	0.0	4	20	10.8
$\Sigma$	37	145	100	37	133	100	37	146	100	37	129	100	37	133	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kepemimpinan yaitu item pernyataan X2.1, pemimpin memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 145, item pernyataan X2.2, pemimpin membangun hubungan kerja yang manusiawi berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 133, dan item pernyataan X2.3, pemimpin menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 146, dan item pernyataan X2.4, pemimpin mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 129, dan item pernyataan X2.5, pemimpin mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 133.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, sebagian besar item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

hampir semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Disiplin Pegawai.

### 3. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Budaya Organisasi (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X3)**

Tabel 10 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (10)											
Bobot	Item										
	X3.1			X3.2			X3.3				
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%		
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0		
2	0	0	0.0	0	0	0.0	3	6	8.1		
3	24	72	64.9	21	63	56.8	9	27	24.3		
4	8	32	21.6	12	48	32.4	10	40	27.0		
5	5	25	13.5	4	20	10.8	15	75	40.5		
Σ	37	129	100	37	131	100	37	148	100		
Kategori	Sedang			Tinggi			Tinggi				
Item											
X3.4			X3.5			X3.6			X3.7		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
0	0	0.0	2	4	5.4	3	6	8.1	2	4	5.4
21	63	56.8	13	39	35.1	9	27	24.3	13	39	35.1
12	48	32.4	13	52	35.1	10	40	27.0	13	52	35.1
4	20	10.8	9	45	24.3	15	75	40.5	9	45	24.3
37	131	100	37	140	100	37	148	100	37	140	100
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi yaitu item pernyataan X3.1, inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi berada

pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 129, item pernyataan X3.2, melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 131, dan item pernyataan X3.3, menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 148, dan item pernyataan X3.4, mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 131, dan item pernyataan X3.5, berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 140, dan item pernyataan X3.6, kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 148, dan item pernyataan X3.7, melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 140.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, sebagian besar item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hampir semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Disiplin Pegawai.

#### **4. Variabel Disiplin Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Disiplin Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Pegawai (Y)**

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	8.1	0	0	0.0	3	6	8.1	0	0	0.0
3	8	24	21.6	22	66	59.5	8	24	21.6	8	24	21.6
4	10	40	27.0	12	48	32.4	10	40	27.0	14	56	37.8
5	16	80	43.2	3	15	8.1	16	80	43.2	15	75	40.5
Σ	37	150	100	37	129	100	37	150	100	37	155	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinggi			Tinggi		
Y1.5			Y1.6			Y1.7			Y1.8			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
3	6	8.1	3	6	8.1	0	0	0.0	3	6	8.1	
8	24	21.6	9	27	24.3	21	63	56.8	8	24	21.6	
10	40	27.0	10	40	27.0	12	48	32.4	10	40	27.0	
16	80	43.2	15	75	40.5	4	20	10.8	16	80	43.2	
37	150	100	37	148	100	37	131	100	37	150	100	
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Disiplin Pegawai yaitu item pernyataan Y1.1, absensi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 150, pernyataan Y1.2, tingkat Absensi/Kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 129, dan pernyataan Y1.3, pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 150, pernyataan Y1.4, tekanan dari pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 155,

pernyataan Y1.5, pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak berhati-hati dan tidak teliti dalam bekerja dapat meningkatkan disiplin berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 150, pernyataan Y1.6, tekanan, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 148, pernyataan Y1.7, semangat kerja dalam mencapai target kerja individu dan tim dapat meningkatkan disiplin berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 131, pernyataan Y1.8, melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dapat meningkatkan disiplin pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 150.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Pegawai, hampir seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Disiplin Pegawai dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian reliabilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37 responden.



### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepribadian (X1)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepribadian (X1).**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,586	0,3	Valid	0,672	> 0,6 = reliable
X1.2	0,544	0,3	Valid		
X1.3	0,706	0,3	Valid		
X1.4	0,582	0,3	Valid		
X1.5	0,702	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepribadian (X1), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $>0,3$ . Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,672 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kepribadian adalah *valid* dan *reliable*.

### 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepemimpinan (X2)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X2).**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,760	0,3	Valid	0,868	> 0,6 = reliable
X2.2	0,931	0,3	Valid		
X2.3	0,557	0,3	Valid		
X2.4	0,894	0,3	Valid		
X2.5	0,931	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X2) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{\text{hitung}}$  untuk seluruh item  $>0,3$ . Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,868 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kepemimpinan adalah *valid* dan *reliable*.

### 3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X3)

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X3).**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0,474	0,3	Valid	0,680	> 0,6 = reliable
X3.2	0,520	0,3	Valid		
X3.3	0,640	0,3	Valid		
X3.4	0,520	0,3	Valid		
X3.5	0,643	0,3	Valid		
X3.6	0,640	0,3	Valid		
X3.7	0,643	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X3), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{\text{hitung}}$  untuk seluruh item  $> 0,3$ . Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,680 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Budaya Organisasi adalah *valid* dan *reliable*.

### 4. Uji validitas dan reliabilitas variabel Disiplin Pegawai (Y)

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Pegawai (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r = 0,3	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,945	0,3	Valid	0,899	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,445	0,3	Valid		
Y1.3	0,945	0,3	Valid		
Y1.4	0,444	0,3	Valid		
Y1.5	0,945	0,3	Valid		
Y1.6	0,909	0,3	Valid		
Y1.7	0,506	0,3	Valid		
Y1.8	0,945	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan

ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung} > 0,3$ . Sedangkan koefisien alfabanya sebesar  $0,899 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

#### 4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 37 orang pegawai sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.243X_1 + 0.379X_2 + 0.406X_3 + 0.132\varepsilon \quad R^2 = 0.868$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kepribadian ( $X_1$ ) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Disiplin Pegawai ( $Y$ ), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kepribadian ( $X_1$ ) secara langsung terhadap Disiplin Pegawai ( $Y$ ), sebesar 0,243 atau 24,3%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kepribadian ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan maka Disiplin Pegawai ( $Y$ ) turut meningkat sebesar 0,243 atau 24,3%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara

variabel independen yakni Kepemimpinan (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Disiplin Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X2) secara langsung terhadap Disiplin Pegawai (Y), sebesar 0,379 atau 37,9%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kepemimpinan (X2) meningkat 1 satuan maka Disiplin Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,379 atau 37,9%.

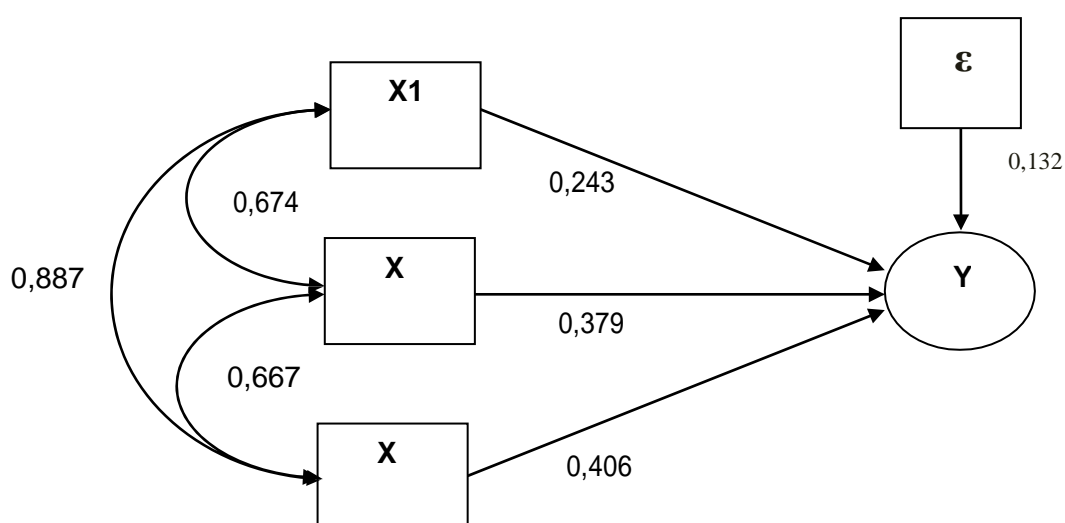
Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Budaya Organisasi (X3), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Budaya Organisasi (X3) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Disiplin Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X3) secara langsung terhadap Disiplin Pegawai (Y), sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini bermakna bahwa, jika Budaya Organisasi (X3) meningkat 1 satuan maka Disiplin Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,406 atau 40,6%.

Sedangkan  $\epsilon$  (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Disiplin Pegawai (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,132 atau 13,2%. Variabel yang dimaksud seperti; Absensi, Kepatuhan terhadap Tata Tertib Ketenagakerjaan, Standar Ketenagakerjaan dan Etika Kerja, dalam Hasibuan (Ramadhan;2019).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,868 atau 86,8% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 86,8% terhadap Disiplin Pegawai (Y), melalui

variabel Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 13,2% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Kepribadian (X1) dengan Kepemimpinan (X2) sebesar 0,674 dengan tingkat hubungan **Tinggi/Kuat**. Hubungan antara Kepribadian (X1) dengan Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,887 dengan tingkat hubungan **sangat tinggi/sangat kuat**. Hubungan antara Kepemimpinan (X2) dengan Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,667 dengan tingkat hubungan **Tinggi/Kuat**, (**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y**

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui			Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> <sub>y x1x2</sub> )
			X1	X2	X3		
X1	0,243	0,059	-	0,062	0,087	0,149	0,208
X2	0,379	0,143	0,062	-	0,102	0,164	0,307
X3	0,406	0,164	0,087	0,102	-	0,189	0,353
X1,X2 dan X3							0,868/ 86,8%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

**Tabel 4.15 Uji Signifikasi Variabel X1,X2 dan X3 terhadap variabel Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
Y $\leftarrow$ X1, X2,X3	0,000	0.05	Signifikan
Y $\leftarrow$ X1	0,000	0.05	Signifikan
Y $\leftarrow$ X2	0,002	0.05	Signifikan
Y $\leftarrow$ X3	0,004	0.05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka Signifikan			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

#### 4.2.5. Pengujian Hipotesis

##### 1. Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 21,183 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,89 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,183 > 2,89$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima**.

**2. Kepribadian (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kepribadian (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,243 atau 24,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima**.

**3. Kepemimpinan (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,379 atau 37,9% dengan nilai sig sebesar 0,002, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,002 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima**.

**4. Budaya Organisasi (X3) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Budaya Organisasi (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,406 atau 40,6% dengan nilai sig sebesar 0,004, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih

besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,004 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, **Diterima**.

#### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) telah mampu meningkatkan disiplin pegawai pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Dengan kata lain, ketika ketiga variabel tersebut berjalan dengan baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja para pegawai.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana kepribadian yang dimiliki oleh para pegawai dan juga sikap pimpinan dalam memimpin tugas serta budaya organisasi yang telah melekat dalam diri para pegawai telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terbentuknya disiplin kerja



mereka, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada Dinas tersebut.

Tingginya pengaruh terhadap disiplin kerja para pegawai tersebut ternyata bahwa, penerapan kontrol terhadap absensi sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Disisi lain, para pimpinan secara aktif selalu memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada para pegawai. Walaupun ada tekanan dari pimpinan yang sering dirasakan oleh para pegawai, namun pada kenyataannya hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Demikian pula dengan pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak berhati-hati dan tidak teliti dalam bekerja juga mampu meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Sedangkan semangat kerja dalam mencapai target kerja individu atau tim serta melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa hal tersebut juga dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai.

Jika dilihat dari karakteristik responden, bahwa responden yang memiliki pendidikan sarjana yang lebih dominan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi tingkat pemahamannya tentang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dari sisi usia, didominasi oleh responden yang telah memiliki usia antara 30 - 40 tahun, artinya bahwa pada usia tersebut mereka lebih matang dan dewasa dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang dalam Ratna Wijayanti (2017), bahwa pendidikan, usia, dan pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Demikian pula Helmi dalam Deni, dkk. (2018) menyebut disiplin sebagai sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mengikuti semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan organisasi.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko.G,dkk (2019), mengatakan bahwa secara simultan kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama.

## **2. Kepribadian (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kepribadian (X1) terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana semakin baik kepribadian yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin meningkat pula disiplin kerja para pegawai yang ada, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Selain

itu, dapat diinformasikan bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi.

Kecilnya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, dimana jawaban yang diberikan responden tentang kemampuan mereka agar dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab dan ketekunan dalam pencapaian hasil kerja yang diinginkan belum maksimal. Demikian pula kemampuan mereka dalam bergaul antara sesama pegawai untuk memudahkan mereka bersosialisasi dalam kelompok juga belum maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor kepercayaan terhadap para pegawai menyangkut kepribadian mereka, belum dapat diterima secara maksimal oleh para pimpinan Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

Kepribadian yang baik merupakan faktor penting untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain. Hal ini membutuhkan dukungan manajemen untuk meningkatkan kepribadian para pegawai yang dirasakan masih rendah, dengan memberikan motivasi untuk memperbaiki diri sendiri agar dapat memperoleh kepercayaan dari orang lain sehingga berdampak pada peningkatan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Horton dalam Faiyun (2020), bahwa kepribadian merupakan keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan tempramen seseorang. Sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan

pada situasi tertentu. Demikian pula teori yang dikemukakan oleh Gordon (Nilawati Fiernaningsih,2017;17), bahwasannya kepribadian adalah sesuatu yang dimiliki diri seseorang dalam rangka memberikan arah dan bimbingan pada keseluruhan tingkah-laku orang tersebut. Meskipun secara individu berbeda akan tetapi kepribadian mempunyai sifat yang unik dan umum. Atas alasan tersebut, kepribadian dapat dikembangkan kearah yang positif sesuai keinginan, baik secara kelompok ataupun secara individu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Faiyun (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin para siswa di sekolah.

### **3. Kepemimpinan (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana semakin baik kepemimpinan dijalankan maka dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang ada, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

Besarnya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan pemimpin selalu memberikan saran kepada bawahan yang sesuai visi dan misi instansi. Disamping itu pula pemimpin selalu berusaha membangun hubungan kerja yang manusiawi, sehingga menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya. Demikian pula pemimpin selalu mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja para pegawai untuk dapat mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin yang bisa terjadi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Berman Sihite dalam Mendrofa,dkk (2021), bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk merubah budaya pelayanan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina , Lela Nurlaela Wati (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja para pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan instansi mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

**4. Budaya Organisasi (X3) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dimana semakin baik budaya organisasi yang dialami para pegawai maka dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang ada, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel kepribadian dan kepemimpinan.

Tingginya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dialami para pegawai maka semakin meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang bekerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Sesuai jawaban para responden, dimana terdapat kebebasan dan menghargai ide dari setiap pegawai untuk memajukan organisasi, hal ini ditunjang oleh kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dari organisasi. Demikian pula, para pegawai selalu kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim. Hal ini

diperkuat oleh kebiasaan para pegawai melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim. Semakin baik budaya organisasi yang digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja pada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, akan menjadi salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja oleh pegawai dan pengelola instansi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Badeni dalam Imron dan Suhardi (2019), bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi dan standar perilaku yang dikembangkan dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan masalah organisasi, baik secara internal (meningkatkan efektivitas, efisiensi dan integritas) serta menangani masalah eksternal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fandy Akbar,dkk (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Kepribadian (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
2. Secara parsial Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
3. Secara parsial Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.
4. Secara parsial Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y) di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo agar dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawai, maka harus memperhatikan faktor kepribadian karena pengaruhnya lebih kecil



jika dibandingkan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi, dengan cara meningkatkan faktor kepercayaan terhadap para pegawai menyangkut kepribadian mereka, dan juga memberikan kesempatan serta dukungan untuk meningkatkan kepribadian para pegawai dengan memberikan motivasi untuk memperbaiki diri sendiri agar dapat memperoleh kepercayaan dari orang lain sehingga berdampak pada peningkatan disiplin kerja.

2. Disarankan juga kepada Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo agar dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawai, maka harus terus dapat mempertahankan budaya organisasi yang terlaksana ditempat kerja dengan baik, karena semakin memberi kepuasan budaya organisasi terhadap pegawai, maka akan lebih mendorong motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja ini akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang disiplin kerja, dengan meneliti variabel lain seperti Absensi, Kepatuhan terhadap Tata Tertib Ketenagakerjaan, Standar Ketenagakerjaan dan Etika Kerja, dalam Hasibuan (Ramadhan;2019).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Sains*, ISSN 2541-6243.
- Adomi, Esharenana E dan Ufuoma Eruvwe. 2004. *Staff Discipline in Nigerian University Libraries*. Emerald Insight. Vol 25. (4/5). 223-229. DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC
- Ahmad Afandi, Syaiful Bahri. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2, September 2020 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> Tahun 2012, Hal. 1-8 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- Brahmasari, Ida Ayu dan Peniel Siregar. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*. Journal Aplikasi Manajemen Brawijaya. Vol 7 (1).
- Brett, JS oan F, Leanne E Atwater, David A Waldman. 2005. *Effective Delivery of Workplace Discipline : Do Woman have to be more Participatory than Man?*. Research Article.
- Casey, Chaterine. 1999. *Come, Join Our Family: Discipline and Integration in Corporate Organizational Culture*, Research Article SAGE Journal.
- Clark, Gregory. 1994. *Factory Discipline*. *Journal of Economic History*. JSTOR. Vol 54 (1). 128-163.
- Cole, Nina. 2007. *Consistency in Employee Discipline : an Empirical Exploration*. Emerald Insight, Vol 37 (1), 109- 117.
- Daft, Richard. 2011. *The Leadership Experience. 5th Edition*. Canada: Thomson South-Western.
- Daft, Richard L. 2012. *New Era of Management. 10th Edition*. Canada: Thomson South-Western.
- Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas PENGARUH KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BPR PRISMA DANA MANADO) ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2848 – 2857

- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.16 ((1)). Retrieved from <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Deresky, Helen. 2014. *International Management, Managing Accros Border and Cultures*. Eighth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Femi, Festus. 2014. *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State*. Vol 19 (8). 75-82.
- Gaol, J. L. (2020). PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN. *JURNAL DARMA AGUNG*, Volume 28(Nomor 2), 286 – 298.
- Gaby I Rumagit 1 Paulina van rate2 Ferdy Roring PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN WILAYAH (PERSERO) SULUTTENGGO Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3938- 3947  
Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3938- 3947
- Nikmah Hayati Arief Purwanto. DAMPAK PENGEMBANGAN SDM DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 2, Juli 2020
- Himma, M. (2021). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume: 15 (Nomor: 2), ISSN 1987-726.
- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.2.563-576> .2021
- Indraswari. Meyta 2018. Jurnal : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Prof. Dr. Suharsimi Arikunto terhadap Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang. Semarang
- Inu kencana, Syaafiie 2003. Kepemimpinan pemerintahan Indonesia, bandung : PT. Refika Aditama
- ICHWANUL RAMADHAN PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH TENGGARA. *JOM FISIP*. Vol. 4 No. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/14541/14093>.

- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3 (3): 161.  
<https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>.
- Japariato, E., & Adelia, S. (2020). Pengaruh Tampilan Web Dan Harga Terhadap Minat Beli Dengan Kepercayaan Sebagai Intervening Variable Pada E-Commers Shoppe. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 35-43.
- Khanka, SS. Reprint 2013. *Human Resource Management*. First Edition-2003.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). Perilaku Organisasi.Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Khosiin, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan,Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning, Volume 1*(Issue. 1).
- S. Chand Company Ltd Kibe, Caroline Wanjiku. 2014. *Effect of Communication Strategies on Organizational Performance*. European Journal of Business and Management. Vol.6 (11).
- Syukur Arman Mendrofal , Sahyar<sup>2</sup> , Beby Karina Fawzee<sup>3</sup> PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI *ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management* Volume 4, Nomor 2, Desember 2021 e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742 DOI : 10.31539/alignment.v4i2.2942
- Sere Saghranie Daulay. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen *Jurnal EMBA*, Vol.6 (No.4), <http://dx.doi.org/10.37905/J.EMBA.7.2.563-576> .2021
- Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO). *e-Proceeding of Management*, Vol.4(No.1), ISSN : 2355-9357.
- Susi Adiawaty. DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN ESENSI : *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3 / 2020
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2(No. 1), ISSN 2623-2634. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- ANDIKA, R., & YULIANA, P. (2017). PENGARUH KEMAMPUAN BERWIRAUSAHA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU PADA MEMBER PT. IFARIA

GEMILANG (IFA) DEPOT SUMATERA JAYA MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 8 (No. 2), ISSN : 2088-3145.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour 1st Edition*. New Delhi: New Age Internasional Pvt Ltd Publishers.
- Supriyati, & Qadri, B. Al. (2022). Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin. 2(1), 41–50.
- Khabib, Muh. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pengalaman Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Piyono Kecamatan Ngombol Kabupaten Purwokerto.” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.
- Ketut Hendra , Lulup Endah Tri Palupi, Nyoman Sujana 2018. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA PT. ARTA SEDANA SINGARAJA Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha e-ISSN : 2599-1426 Volume 10 No. 1 Tahun 2018
- Kartono, Kartii, 2008 : “Pemimpin dan Kepemimpinan”, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKDPSDA DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA. *Jurnal EMBA*, Vol.6 (No.4), Hal. 1968 – 1977.
- Octavia, N. (2020). PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 16 (No. 2), ISSN 1411 – 9366.
- Pounder. S. James. *Organizational Effectiveness in Higher Education: Managerial Implication of A Hongkong Study*. *Educational Management & Administration*. Terbitan terbaru 2016 Vol 27 no. 4. pp 389 - 400. Jakarta: Salemba Empat
- Purbasari, Rr Niken. 2012. *Kontribusi Budaya Perusahaan dan Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 12 (1), 1-16.
- Purbasari, Rr, Niken. 2009. *Hubungan Komunikasi dan Motivasi dengan Kepemimpinan Perguruan Tinggi*, *Bulletin Penelitian*. Vol 19 (7). 1-12.
- Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., & Tawas, H. (2018). PENGARUH KEPRIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA. *Jurnal EMBA*, Vol.6(No.4), Hal. 2848 – 2857.
- Rosalina, Maudy., & Wat, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, Volume 10 (Nomor 1), p-ISSN (2088-219X). Retrieved from <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- RINALDI ADAM PENGARUH KEPRIBADIAN DAN ETOS KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN UNIVERSITAS MEDAN AREA 2019
- Robbins, S.P dan Judge. 2016 *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbin, Stephen & Timothy A Judge. 2011. *Organizational Behaviour. Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa DianaAngelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta : PT Salemba Empat. Hal.21 ,131 , 260
- Rismawati, 2015. *Etika Kepribadian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi II terbaru (2015). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siswanto. (2015). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryadi, Suryadi, Bujang Rahman, and Hasan Hariri. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah berintegritas di Provinsi Lampung." *JURNAL MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN* 6.1 (2018).
- Suryani, Lely. "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan (Pemimpin, Pengikut) Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Memasarkan Produk PT. Telkom Indonesia Graha Telkom BSD." *INOVASI Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 2.2 (2015): 36- 50.
- Susanti, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Apd Semarang*. *Journal Teknik Industri Undip*. Vol 7 (2). 77-84.

Sjarkawi, Pembentukan Kepribadian Anak. (Jakarta; Bumi Aksara, 2016)

Widya Dwi Oktaviani 1 , Romat Saragih 2 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) e-  
Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017

Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal pendidikan kewirausahaan Indonesia E-ISSN: 2655-5638 Perwira Volume 2, Nomer 1, 2019

Winston, Bruce E and Kathleen Petterson. 2006. *An Integrative Definition of Leadership*. International Journal of Leadership Studies. Vol 1 (2), 6-66.

Wibowo. 2016. Manajemen Kerja, Edisi Ketiga, Jakarta : Rajawali pers

Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, Vol.5(No.3), Hal.4435-4444.

Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. Z. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN WATES KABUPATEN BLITAR. *Jurnal Respon Publik*, Vol. 13(No. 5), Hal: 82-86.

Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit: Indeks Jakarta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

## Lampiran 1 :

### Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Di Dinas Satpol PP, Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i) Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti



## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden

##### Identitas Responden

##### a. Jenis Kelamin

Pria : ☐

Wanita : ☐

##### b. Usia :

##### c. Masa Kerja :

##### d. Pendidikan Terakhir :

SMA/Sederajat : ☐ Strata 2 : ☐

Strata 1 : ☐ Strata 3 : ☐

#### 2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

##### Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

## **DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER**

### **A. Pernyataan/pertanyaan untuk Kepribadian (X1);**

1. Saya memiliki rasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja
  - a. Selalu merasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja
  - b. Sering merasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang merasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja
  - d. Jarang merasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja
  - e. Tidak pernah merasa percaya diri, penasaran dan berpikiran luas dalam bekerja
2. Saya dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja.
  - a. Selalu dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja.
  - b. Sering dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja.
  - c. Kadang-kadang dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja.
  - d. Jarang dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja.
  - e. Tidak pernah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian dalam bekerja.
3. Saya senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok.
  - a. Selalu senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok.
  - b. Sering senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok.
  - c. Kadang-kadang senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok.

- d. Jarang senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok.
  - e. Tidak pernah senang bergaul, mudah bersosialisasi dalam berkelompok.
4. Saya Patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.
- a. Selalu patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.
  - b. Sering patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.
  - c. Kadang-kadang patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.
  - d. Jarang patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.
  - e. Tidak pernah patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik.
5. Saya memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain.
- a. Selalu memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain.
  - b. Sering memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain.
  - c. Kadang-kadang memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain.
  - d. Jarang memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain.
  - e. Tidak pernah memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan emosi kepada individu lain

**B. Pernyataan/pertanyaan untuk Kepemimpinan (X2);**

1. Pemimpin memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi.

- a. Selalu memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi.
  - b. Sering memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi.
  - c. Kadang-kadang memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi.
  - d. Jarang memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi.
  - e. Tidak pernah memberikan saran kepada bawahan, dan sesuai visi dan misi instansi.
2. Pemimpin membangun hubungan kerja yang manusiawi.
  - a. Selalu membangun hubungan kerja yang manusiawi.
  - b. Sering membangun hubungan kerja yang manusiawi.
  - c. Kadang-kadang membangun hubungan kerja yang manusiawi.
  - d. Jarang membangun hubungan kerja yang manusiawi.
  - e. Tidak pernah membangun hubungan kerja yang manusiawi.
3. Pemimpin menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.
  - a. Selalu menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.
  - b. Sering menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.
  - c. Kadang-kadang menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.
  - d. Jarang menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.
  - e. Tidak pernah menjadi panutan, contoh yang baik bagi bawahannya.
4. Pemimpin mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.
  - a. Selalu mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.
  - b. Sering mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.
  - c. Kadang-kadang mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.

- d. Jarang mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.
  - e. Tidak pernah mengawasi perilaku, moral, sikap dan semangat kerja dan kinerja pegawai.
5. Pemimpin mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin.
- a. Selalu mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin.
  - b. Sering mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin.
  - c. Kadang-kadang mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin.
  - d. Jarang mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin.
  - e. Tidak pernah mencegah dan mengawasi pelanggaran disiplin

**C. Pernyataan/pertanyaan untuk Budaya Organisasi (X3);**

1. Inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi
  - a. Selalu inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi
  - b. Sering inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi
  - c. Kadang-kadang inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi
  - d. Jarang inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi
  - e. Tidak pernah inovatif dan kebebasan dan menghargai ide dari setiap individu untuk memajukan organisasi
2. Melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi.
  - a. Selalu melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi.
  - b. Sering melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi.
  - c. Kadang-kadang melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi.

- d. Jarang melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi.
  - e. Tidak pernah melihat peraturan, analisis dan lingkungan kerja dalam organisasi.
3. Menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi
- a. Selalu menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi
  - b. Sering menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi
  - c. Kadang-kadang menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi
  - d. Jarang menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi
  - e. Tidak pernah menyelesaikan tugas, teliti dan bersedia menerima masukan dalam organisasi
4. Mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.
- a. Selalu mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.
  - b. Sering mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.
  - c. Kadang-kadang mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.
  - d. Jarang mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.
  - e. Tidak pernah mempertimbangkan dampak hasil kerja dalam organisasi.
5. Berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim
- a. Selalu berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim
  - b. Sering berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim
  - c. Kadang-kadang berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim

- d. Jarang berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim
  - e. Tidak pernah berani mengambil resiko dalam bekerja dan melihat hasil kerja dalam tim
6. Kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim.
- a. Selalu kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim
  - b. Sering kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim
  - c. Kadang-kadang kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim
  - d. Jarang kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim
  - e. Tidak pernah kompetitif dan berani mengambil resiko dalam bekerja sebagai tim
7. Melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim.
- a. Selalu melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim
  - b. Sering melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim
  - c. Kadang-kadang melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim
  - d. Jarang melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim
  - e. Tidak pernah melakukan pengawasan dan komunikasi yang jelas dalam bekerja sebagai tim

**D. Pernyataan/pertanyaan untuk Disiplin Pegawai (Y)**

- 1. Absensi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - a. Selalu efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- b. Sering efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - c. Kadang-kadang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - d. Jarang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - e. Tidak pernah efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. Tingkat Absensi / Kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
- a. Selalu dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
  - b. Sering dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
  - c. Kadang-kadang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - d. Jarang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.
  - e. Tidak pernah dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya
- a. Selalu Pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya
  - b. Sering Pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya
  - c. Kadang-kadang Pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya
  - d. Jarang Pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya
  - e. Tidak pernah Pimpinan memberikan contoh berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada bawahannya
4. Tekanan dari pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
- a. Selalu dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
  - b. Sering dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
  - c. Kadang-kadang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
  - d. Jarang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
  - e. Tidak pernah dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak berhati-hati dan tidak teliti dalam bekerja dapat meningkatkan disiplin.
- a. Selalu dapat meningkatkan disiplin.



- b. Sering dapat meningkatkan disiplin.
  - c. Kadang-kadang dapat meningkatkan disiplin.
  - d. Jarang dapat meningkatkan disiplin.
  - e. Tidak pernah dapat meningkatkan disiplin.
6. Tekanan, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai
- a. Selalu dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai
  - b. Sering dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai
  - c. Kadang-kadang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai
  - d. Jarang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai
  - e. Tidak pernah dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai
7. Semangat kerja dalam mencapai target kerja individu dan tim dapat meningkatkan disiplin.
- a. Selalu dapat meningkatkan disiplin
  - b. Sering dapat meningkatkan disiplin
  - c. Kadang-kadang dapat meningkatkan disiplin
  - d. Jarang dapat meningkatkan disiplin
  - e. Tidak pernah dapat meningkatkan disiplin
8. Melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dapat meningkatkan disiplin pegawai
- a. Selalu dapat meningkatkan disiplin pegawai
  - b. Sering dapat meningkatkan disiplin pegawai
  - c. Kadang-kadang dapat meningkatkan disiplin pegawai
  - d. Jarang dapat meningkatkan disiplin pegawai
  - e. Tidak pernah dapat meningkatkan disiplin pegawai

## Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal

No Res.	Kepribadian (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	3	4	4	4	18
2	4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	5	3	17
4	3	4	4	3	4	18
5	5	5	4	4	4	22
6	3	3	4	5	4	19
7	4	3	4	5	4	20
8	5	4	3	4	3	19
9	4	3	4	5	4	20
10	4	3	3	5	3	18
11	2	3	3	3	3	14
12	3	3	3	2	3	14
13	3	4	4	5	4	20
14	5	5	3	5	3	21
15	3	3	3	3	3	15
16	4	3	3	3	3	16
17	5	4	4	2	4	19
18	4	3	3	3	3	16
19	3	3	4	4	4	18
20	5	5	3	3	3	19
21	3	3	3	2	3	14
22	4	3	3	3	3	16
23	4	3	3	5	3	18
24	5	4	4	4	4	21
25	4	3	3	4	3	17
26	4	3	3	5	3	18
27	2	3	3	3	3	14
28	3	4	3	4	3	17
29	3	3	4	5	4	19
30	4	3	4	5	4	20
31	4	3	4	5	4	20
32	5	5	3	5	3	21
33	5	4	4	5	5	23
34	5	4	3	4	3	19
35	3	4	4	5	4	20
36	4	3	4	5	4	20
37	3	3	4	3	5	18

**Successive Interval**

<b>x1.1</b>	<b>x1.2</b>	<b>x1.3</b>	<b>x1.4</b>	<b>x1.5</b>	<b>Total</b>
2.239	1.000	2.598	2.714	2.443	10.994
3.242	1.000	1.000	2.714	1.000	8.956
2.239	1.000	1.000	3.762	1.000	9.000
2.239	2.333	2.598	1.991	2.443	11.604
4.317	3.290	2.598	2.714	2.443	15.362
2.239	1.000	2.598	3.762	2.443	12.041
3.242	1.000	2.598	3.762	2.443	13.044
4.317	2.333	1.000	2.714	1.000	11.365
3.242	1.000	2.598	3.762	2.443	13.044
3.242	1.000	1.000	3.762	1.000	10.004
1.000	1.000	1.000	1.991	1.000	5.991
2.239	1.000	1.000	1.000	1.000	6.239
2.239	2.333	2.598	3.762	2.443	13.374
4.317	3.290	1.000	3.762	1.000	13.368
2.239	1.000	1.000	1.991	1.000	7.230
3.242	1.000	1.000	1.991	1.000	8.233
4.317	2.333	2.598	1.000	2.443	12.691
3.242	1.000	1.000	1.991	1.000	8.233
2.239	1.000	2.598	2.714	2.443	10.994
4.317	3.290	1.000	1.991	1.000	11.598
2.239	1.000	1.000	1.000	1.000	6.239
3.242	1.000	1.000	1.991	1.000	8.233
3.242	1.000	1.000	3.762	1.000	10.004
4.317	2.333	2.598	2.714	2.443	14.405
3.242	1.000	1.000	2.714	1.000	8.956
3.242	1.000	1.000	3.762	1.000	10.004
1.000	1.000	1.000	1.991	1.000	5.991
2.239	2.333	1.000	2.714	1.000	9.286
2.239	1.000	2.598	3.762	2.443	12.041
3.242	1.000	2.598	3.762	2.443	13.044
3.242	1.000	2.598	3.762	2.443	13.044
4.317	3.290	1.000	3.762	1.000	13.368
4.317	2.333	2.598	3.762	3.764	16.774
4.317	2.333	1.000	2.714	1.000	11.365
2.239	2.333	2.598	3.762	2.443	13.374
3.242	1.000	2.598	3.762	2.443	13.044
2.239	1.000	2.598	1.991	3.764	11.592

**Data Ordinal**

No Res.	Kepemimpinan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	4	4	5	23
2	3	3	4	3	3	16
3	4	3	5	3	3	18
4	5	4	3	4	4	20
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	5	4	4	21
7	3	4	5	4	4	20
8	3	3	4	3	3	16
9	5	5	5	4	5	24
10	3	3	5	3	3	17
11	4	3	3	3	3	16
12	4	3	2	3	3	15
13	5	4	5	4	4	22
14	4	3	5	3	3	18
15	4	3	3	3	3	16
16	2	3	3	3	3	14
17	3	4	2	4	4	17
18	3	3	3	3	3	15
19	5	5	4	4	5	23
20	3	3	3	3	3	15
21	4	3	2	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	4	3	5	3	3	18
24	5	4	4	4	4	21
25	4	3	4	3	3	17
26	4	3	5	3	3	18
27	2	3	3	3	3	14
28	4	3	4	3	3	17
29	5	4	5	4	4	22
30	4	4	5	4	4	21
31	3	4	5	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	3	4	2	4	4	17
34	4	3	3	3	3	16
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	5	4	5	24
37	5	4	5	4	4	22

**Successive Interval**

<b>x2.1</b>	<b>x2.2</b>	<b>x2.3</b>	<b>x2.4</b>	<b>x2.5</b>	<b>Total</b>
4.195	3.494	2.649	2.596	3.494	16.428
2.105	1.000	2.649	1.000	1.000	7.754
3.065	1.000	3.674	1.000	1.000	9.739
4.195	2.339	1.956	2.596	2.339	13.426
4.195	2.339	2.649	2.596	2.339	14.118
3.065	2.339	3.674	2.596	2.339	14.014
2.105	2.339	3.674	2.596	2.339	13.054
2.105	1.000	2.649	1.000	1.000	7.754
4.195	3.494	3.674	2.596	3.494	17.453
2.105	1.000	3.674	1.000	1.000	8.779
3.065	1.000	1.956	1.000	1.000	8.022
3.065	1.000	1.000	1.000	1.000	7.065
4.195	2.339	3.674	2.596	2.339	15.143
3.065	1.000	3.674	1.000	1.000	9.739
3.065	1.000	1.956	1.000	1.000	8.022
1.000	1.000	1.956	1.000	1.000	5.956
2.105	2.339	1.000	2.596	2.339	10.380
2.105	1.000	1.956	1.000	1.000	7.062
4.195	3.494	2.649	2.596	3.494	16.428
2.105	1.000	1.956	1.000	1.000	7.062
3.065	1.000	1.000	1.000	1.000	7.065
2.105	1.000	1.956	1.000	1.000	7.062
3.065	1.000	3.674	1.000	1.000	9.739
4.195	2.339	2.649	2.596	2.339	14.118
3.065	1.000	2.649	1.000	1.000	8.714
3.065	1.000	3.674	1.000	1.000	9.739
1.000	1.000	1.956	1.000	1.000	5.956
3.065	1.000	2.649	1.000	1.000	8.714
4.195	2.339	3.674	2.596	2.339	15.143
3.065	2.339	3.674	2.596	2.339	14.014
2.105	2.339	3.674	2.596	2.339	13.054
4.195	2.339	2.649	2.596	2.339	14.118
2.105	2.339	1.000	2.596	2.339	10.380
3.065	1.000	1.956	1.000	1.000	8.022
3.065	2.339	3.674	2.596	2.339	14.014
4.195	3.494	3.674	2.596	3.494	17.453
4.195	2.339	3.674	2.596	2.339	15.143

**Data Ordinal**

No Res.	Budaya Organisasi (X3)							Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	3	5	4	5	3	4	3	27
2	3	3	4	3	4	4	4	25
3	3	3	5	3	3	5	3	25
4	4	4	3	4	3	3	3	24
5	5	4	4	4	5	4	5	31
6	3	4	5	4	3	5	3	27
7	3	4	5	4	4	5	4	29
8	4	3	4	3	5	4	5	28
9	3	5	5	5	4	5	4	31
10	3	3	5	3	4	5	4	27
11	3	3	3	3	2	3	2	19
12	3	3	2	3	3	2	3	19
13	4	4	5	4	3	5	3	28
14	5	3	5	3	5	5	5	31
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	4	3	4	23
17	4	4	2	4	5	2	5	26
18	3	3	3	3	4	3	4	23
19	3	5	4	5	3	4	3	27
20	5	3	3	3	5	3	5	27
21	3	3	2	3	3	2	3	19
22	3	3	3	3	4	3	4	23
23	3	3	5	3	4	5	4	27
24	4	4	4	4	5	4	5	30
25	3	3	4	3	4	4	4	25
26	3	3	5	3	4	5	4	27
27	3	3	3	3	2	3	2	19
28	4	3	4	3	3	4	3	24
29	3	4	5	4	3	5	3	27
30	3	4	5	4	4	5	4	29
31	3	4	5	4	4	5	4	29
32	3	5	4	5	3	4	3	27
33	5	3	3	3	5	3	5	27
34	4	4	5	4	3	5	3	28
35	5	3	5	3	5	5	5	31
36	3	3	5	3	4	5	4	27
37	4	4	4	4	5	4	5	30

**Successive Interval**

<b>x3.1</b>	<b>x3.2</b>	<b>x3.3</b>	<b>x3.4</b>	<b>x3.5</b>	<b>x3.6</b>	<b>x3.7</b>	<b>Total</b>
1.000	3.411	2.748	3.411	2.239	2.748	2.239	17.796
1.000	1.000	2.748	1.000	3.242	2.748	3.242	14.981
1.000	1.000	3.808	1.000	2.239	3.808	2.239	15.095
2.282	2.333	1.991	2.333	2.239	1.991	2.239	15.408
3.180	2.333	2.748	2.333	4.317	2.748	4.317	21.976
1.000	2.333	3.808	2.333	2.239	3.808	2.239	17.760
1.000	2.333	3.808	2.333	3.242	3.808	3.242	19.766
2.282	1.000	2.748	1.000	4.317	2.748	4.317	18.414
1.000	3.411	3.808	3.411	3.242	3.808	3.242	21.922
1.000	1.000	3.808	1.000	3.242	3.808	3.242	17.101
1.000	1.000	1.991	1.000	1.000	1.991	1.000	8.983
1.000	1.000	1.000	1.000	2.239	1.000	2.239	9.478
2.282	2.333	3.808	2.333	2.239	3.808	2.239	19.042
3.180	1.000	3.808	1.000	4.317	3.808	4.317	21.431
1.000	1.000	1.991	1.000	2.239	1.991	2.239	11.460
1.000	1.000	1.991	1.000	3.242	1.991	3.242	13.467
2.282	2.333	1.000	2.333	4.317	1.000	4.317	17.582
1.000	1.000	1.991	1.000	3.242	1.991	3.242	13.467
1.000	3.411	2.748	3.411	2.239	2.748	2.239	17.796
3.180	1.000	1.991	1.000	4.317	1.991	4.317	17.797
1.000	1.000	1.000	1.000	2.239	1.000	2.239	9.478
1.000	1.000	1.991	1.000	3.242	1.991	3.242	13.467
1.000	1.000	3.808	1.000	3.242	3.808	3.242	17.101
2.282	2.333	2.748	2.333	4.317	2.748	4.317	21.079
1.000	1.000	2.748	1.000	3.242	2.748	3.242	14.981
1.000	1.000	3.808	1.000	3.242	3.808	3.242	17.101
1.000	1.000	1.991	1.000	1.000	1.991	1.000	8.983
2.282	1.000	2.748	1.000	2.239	2.748	2.239	14.257
1.000	2.333	3.808	2.333	2.239	3.808	2.239	17.760
1.000	2.333	3.808	2.333	3.242	3.808	3.242	19.766
1.000	2.333	3.808	2.333	3.242	3.808	3.242	19.766
1.000	3.411	2.748	3.411	2.239	2.748	2.239	17.796
3.180	1.000	1.991	1.000	4.317	1.991	4.317	17.797
2.282	2.333	3.808	2.333	2.239	3.808	2.239	19.042
3.180	1.000	3.808	1.000	4.317	3.808	4.317	21.431
1.000	1.000	3.808	1.000	3.242	3.808	3.242	17.101
2.282	2.333	2.748	2.333	4.317	2.748	4.317	21.079

**Data Ordinal**

No Res.	Disiplin (Y)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	34
2	4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	5	3	5	5	5	5	3	5	36
4	3	4	3	5	3	3	4	3	28
5	4	4	4	5	4	4	4	4	33
6	5	4	5	4	5	5	4	5	37
7	5	4	5	5	5	5	4	5	38
8	4	3	4	5	4	4	3	4	31
9	5	5	5	4	5	5	5	5	39
10	5	3	5	5	5	5	3	5	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	2	3	2	4	2	2	3	2	20
13	5	4	5	3	5	5	4	5	36
14	5	3	5	3	5	5	3	5	34
15	3	3	3	4	3	3	3	3	25
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	2	4	2	4	2	2	4	2	22
18	3	3	3	4	3	3	3	3	25
19	4	5	4	4	4	4	5	4	34
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	2	3	2	3	2	2	3	2	19
22	3	3	3	4	3	3	3	3	25
23	5	3	5	5	5	5	3	5	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	4	4	3	4	30
26	5	3	5	5	5	5	3	5	36
27	3	3	3	5	3	3	3	3	26
28	4	3	4	5	4	4	3	4	31
29	5	4	5	5	5	5	4	5	38
30	5	4	5	5	5	5	4	5	38
31	5	4	5	5	5	5	4	5	38
32	5	3	5	5	5	4	5	5	37
33	4	4	4	4	4	3	3	4	30
34	4	3	4	4	4	5	4	4	32
35	5	3	5	5	5	5	3	5	36
36	5	4	5	3	5	5	3	5	35
37	5	3	5	3	5	4	4	5	34



**Successive Interval**

<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Y1.6</b>	<b>Y1.7</b>	<b>Y1.8</b>	<b>Total</b>
2.679	3.504	2.679	2.106	2.679	2.748	3.411	2.679	22.483
2.679	1.000	2.679	2.106	2.679	2.748	1.000	2.679	17.569
3.762	1.000	3.762	3.312	3.762	3.808	1.000	3.762	24.167
1.945	2.384	1.945	3.312	1.945	1.991	2.333	1.945	17.802
2.679	2.384	2.679	3.312	2.679	2.748	2.333	2.679	21.492
3.762	2.384	3.762	2.106	3.762	3.808	2.333	3.762	25.677
3.762	2.384	3.762	3.312	3.762	3.808	2.333	3.762	26.884
2.679	1.000	2.679	3.312	2.679	2.748	1.000	2.679	18.775
3.762	3.504	3.762	2.106	3.762	3.808	3.411	3.762	27.875
3.762	1.000	3.762	3.312	3.762	3.808	1.000	3.762	24.167
1.945	1.000	1.945	1.000	1.945	1.991	1.000	1.945	12.773
1.000	1.000	1.000	2.106	1.000	1.000	1.000	1.000	9.106
3.762	2.384	3.762	1.000	3.762	3.808	2.333	3.762	24.571
3.762	1.000	3.762	1.000	3.762	3.808	1.000	3.762	21.855
1.945	1.000	1.945	2.106	1.945	1.991	1.000	1.945	13.879
1.945	1.000	1.945	1.000	1.945	1.991	1.000	1.945	12.773
1.000	2.384	1.000	2.106	1.000	1.000	2.333	1.000	11.823
1.945	1.000	1.945	2.106	1.945	1.991	1.000	1.945	13.879
2.679	3.504	2.679	2.106	2.679	2.748	3.411	2.679	22.483
1.945	1.000	1.945	1.000	1.945	1.991	1.000	1.945	12.773
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
1.945	1.000	1.945	2.106	1.945	1.991	1.000	1.945	13.879
3.762	1.000	3.762	3.312	3.762	3.808	1.000	3.762	24.167
2.679	2.384	2.679	2.106	2.679	2.748	2.333	2.679	20.285
2.679	1.000	2.679	2.106	2.679	2.748	1.000	2.679	17.569
3.762	1.000	3.762	3.312	3.762	3.808	1.000	3.762	24.167
1.945	1.000	1.945	3.312	1.945	1.991	1.000	1.945	15.085
2.679	1.000	2.679	3.312	2.679	2.748	1.000	2.679	18.775
3.762	2.384	3.762	3.312	3.762	3.808	2.333	3.762	26.884
3.762	2.384	3.762	3.312	3.762	3.808	2.333	3.762	26.884
3.762	2.384	3.762	3.312	3.762	3.808	2.333	3.762	26.884
3.762	1.000	3.762	3.312	3.762	2.748	3.411	3.762	25.517
2.679	2.384	2.679	2.106	2.679	1.991	1.000	2.679	18.196
2.679	1.000	2.679	2.106	2.679	3.808	2.333	2.679	19.961
3.762	1.000	3.762	3.312	3.762	3.808	1.000	3.762	24.167
3.762	2.384	3.762	1.000	3.762	3.808	1.000	3.762	23.239
3.762	1.000	3.762	1.000	3.762	2.748	2.333	3.762	22.127

### Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

#### Frequency Table

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	13	35.1	35.1	40.5
	4.00	13	35.1	35.1	75.7
	5.00	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	64.9	64.9	64.9
	4.00	9	24.3	24.3	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	54.1	54.1	54.1
	4.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

##### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	9	24.3	24.3	32.4
	4.00	9	24.3	24.3	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	54.1	54.1	54.1
	4.00	15	40.5	40.5	94.6
	5.00	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Frequency Table****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	10	27.0	27.0	32.4
	4.00	14	37.8	37.8	70.3
	5.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	51.4	51.4	51.4
	4.00	14	37.8	37.8	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.8	10.8	10.8
	3.00	9	24.3	24.3	35.1
	4.00	9	24.3	24.3	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	51.4	51.4	51.4
	4.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	51.4	51.4	51.4
	4.00	14	37.8	37.8	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Frequency Table****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	64.9	64.9	64.9
	4.00	8	21.6	21.6	86.5
	5.00	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	56.8	56.8	56.8
	4.00	12	32.4	32.4	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	9	24.3	24.3	32.4
	4.00	10	27.0	27.0	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	56.8	56.8	56.8
	4.00	12	32.4	32.4	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	13	35.1	35.1	40.5
	4.00	13	35.1	35.1	75.7
	5.00	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	9	24.3	24.3	32.4
	4.00	10	27.0	27.0	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	13	35.1	35.1	40.5
	4.00	13	35.1	35.1	75.7
	5.00	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Frequency Table****Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	8	21.6	21.6	29.7
	4.00	10	27.0	27.0	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	59.5	59.5	59.5
	4.00	12	32.4	32.4	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	8	21.6	21.6	29.7
	4.00	10	27.0	27.0	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	14	37.8	37.8	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	8	21.6	21.6	29.7
	4.00	10	27.0	27.0	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	9	24.3	24.3	32.4
	4.00	10	27.0	27.0	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	56.8	56.8	56.8
	4.00	12	32.4	32.4	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.1	8.1	8.1
	3.00	8	21.6	21.6	29.7
	4.00	10	27.0	27.0	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**Lampiran 4****UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**

## CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.574**	-.007	.175	.017	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.968	.300	.922	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.574**	1	.038	.042	.042	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000		.826	.804	.807	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	-.007	.038	1	.297	.940**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.968	.826		.074	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.175	.042	.297	1	.255	.582**
	Sig. (2-tailed)	.300	.804	.074		.128	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	.017	.042	.940**	.255	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.922	.807	.000	.128		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.586**	.544**	.706**	.582**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.672	5

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.598**	.325*	.538**	.598**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.049	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.598**	1	.301	.922**	1.000**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.071	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.325*	.301	1	.298	.301	.557**
	Sig. (2-tailed)	.049	.071		.073	.071	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.538**	.922**	.298	1	.922**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.073		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	.598**	1.000**	.301	.922**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.760**	.931**	.557**	.894**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.868	5

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	-.058	-.050	-.058	.589**	-.050	.589**	.474**
	Sig. (2-tailed)		.732	.771	.732	.000	.771	.000	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	-.058	1	.224	1.000**	-.095	.224	-.095	.520**
	Sig. (2-tailed)	.732		.182	.000	.577	.182	.577	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	-.050	.224	1	.224	.086	1.000**	.086	.640**
	Sig. (2-tailed)	.771	.182		.182	.613	.000	.613	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	-.058	1.000**	.224	1	-.095	.224	-.095	.520**
	Sig. (2-tailed)	.732	.000	.182		.577	.182	.577	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.5	Pearson Correlation	.589**	-.095	.086	-.095	1	.086	1.000**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.577	.613	.577		.613	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.6	Pearson Correlation	-.050	.224	1.000**	.224	.086	1	.086	.640**
	Sig. (2-tailed)	.771	.182	.000	.182	.613		.613	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.7	Pearson Correlation	.589**	-.095	.086	-.095	1.000**	.086	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.577	.613	.577	.000	.613		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.474**	.520**	.640**	.520**	.643**	.640**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.680	7

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		<b>Correlations</b>								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.202	1.000**	.308	1.000**	.936**	.268	1.000**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.231	.000	.064	.000	.000	.108	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.2	Pearson Correlation	.202	1	.202	.034	.202	.208	.751**	.202	.445**
	Sig. (2-tailed)	.231		.231	.844	.231	.216	.000	.231	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.3	Pearson Correlation	1.000**	.202	1	.308	1.000**	.936**	.268	1.000**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.231		.064	.000	.000	.108	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.4	Pearson Correlation	.308	.034	.308	1	.308	.321	.114	.308	.444**
	Sig. (2-tailed)	.064	.844	.064		.064	.053	.501	.064	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.202	1.000**	.308	1	.936**	.268	1.000**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.231	.000	.064		.000	.108	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.6	Pearson Correlation	.936**	.208	.936**	.321	.936**	1	.224	.936**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.216	.000	.053	.000		.182	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.7	Pearson Correlation	.268	.751**	.268	.114	.268	.224	1	.268	.506**
	Sig. (2-tailed)	.108	.000	.108	.501	.108	.182		.108	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.8	Pearson Correlation	1.000**	.202	1.000**	.308	1.000**	.936**	.268	1	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.231	.000	.064	.000	.000	.108		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.945**	.445**	.945**	.444**	.945**	.909**	.506**	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.006	.000	.000	.001	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.899	8

## Lampiran 5

### KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations		
		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	.674**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.674**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.887**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 6:****HASIL UJI HIPOTESIS**

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

**Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.868	.827	3.37641

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.484	3	241.495	21.183	.000 <sup>b</sup>
	Residual	376.205	33	11.400		
	Total	1100.689	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.476	2.615		2.565	.000
	X1	.679	.463	.243	1.467	.000
	X2	.739	.217	.379	3.406	.002
	X3	1.059	.338	.406	3.136	.004

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 183/SRP/FE-UNISAN/X/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 092811690103  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Nirwan Miringan  
NIM : E2119043  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Di Dinas POLPLINMAS Dan Kebakaran

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 12%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Mengetahui  
Dekan,

**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 31 Oktober 2023  
Tim Verifikasi,

**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4544/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Provinsi Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nirwan Miringan

NIM : E2119043

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS SATPOL PP, LINMAS, DAN KEBAKARAN  
PROVINSI GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPEMIMPINAN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI  
DI DINAS SATPOL PP, LINMAS, DAN KEBAKARAN  
PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 25 Februari 2023

Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN 0929117202



# PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO

## SATUAN POLIS PAMONG PRAJA

Jln. Jend.Sudirman No.57 Kel.Limba U II Kec.Kota Selatan,Kota Gorontalo Eks.Kantor Gubernur Provinsi Gorontalo  
Telp.0435-8533006 Fax.0435-8533006 Kode Pos 96115

### SURAT KETERANGAN

NOMOR: 300.1 / SPPP / 940 / X / 2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruly Lasulika, SE, MM  
NIP : 196907092006041013  
Jabatan : Sekretaris  
Unit Kerja/Instansi : Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nirwan Miringan  
NIM : E2119043  
Jurusan : Ekonomi Manajemen  
Alamat Tempat Kerja : Jln.Jend.Sudirman No.57 Kel.LimbaU-II Kota Gorontalo

Bahwa benar benar telah melaksanakan tugas penelitian (Research) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Gorontalo guna penulisan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Kepribadian,Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Displin"**.

Demikian surat keterangan ini, dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 30 Oktober 2023

SEKRETARIS  
  
**RULY LASULIKA, SE, MM**  
PEMBINA TKT I  
NIP. 196907092006041013

## RIWAYAT HIDUP

### A. Data Pribadi

Nama Lengkap : Nirwan Miringan  
Nim : E2119043  
Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 29 Juli 2001  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Nama Ayah : Rahmat Miringan  
Nama Ibu : Saniah Tombokan



### B. Riwayat Studi

SD : SDN 33 Kota Selatan  
SLTP Sederajat : Mts Al-Huda  
SLTA Sederajat : SMKN 1 Gorontalo  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo