

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**MARTINA DWI ANGGRAINI**

NPM : 19.1.02.02.0071

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

Skripsi Oleh :

**MARTINA DWI ANGGRAINI**  
NPM : 19.1.02.02.0071

Judul :

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

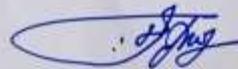
Tanggal : 11 Juli 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.  
NIDN. 0014015706

Pembimbing II



Hery Purnomo, S.E., M.M.  
NIDN. 0713076803

Skripsi Oleh :

**MARTINA DWI ANGGRAINI**  
NPM : 19.1.02.02.0071

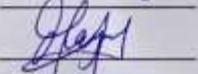
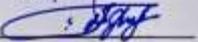
Judul :

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal : 17 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

- |               |                              |  |
|---------------|------------------------------|--|
| 1. Ketua      | : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. |  |
| 2. Penguji I  | : Diah Ayu Septi Fauji, M.M. |  |
| 3. Penguji II | : Hery Purnomo, S.E., M.M.   |  |

Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Martina Dwi Anggraini  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tgl Lahir : Nganjuk, 27 Oktober 2000  
NPM : 19.1.02.02.0071  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pusaka.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan



**MARTINA DWI ANGGRAINI**

NPM: 19.1.02.02.0071

## **MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

***“KUNCI KESUKSESAN ADALAH FOKUS PADA TUJUAN, BUKAN  
HAMBATAN”***

**Sebuah persembahan karya kecil ini sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang sangat besar, kupersembahkan karya ini kepada :**

1. Bapak dan Ibu tercinta (Yatini dan Sumanto) yang telah memberikan segala dukungan, doa dan kasih sayang tulus yang tiada terhingga.
2. Diriku sendiri yang telah kuat, sabar dan bersungguh-sungguh dalam menyusun skripsi ini hingga akhir.

## Abstrak

**Martina Dwi Anggraini** : Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Skripsi. Manajemen. FEB UNP Kediri. 2023

Kata kunci : Budaya, Profesionalisme, Disiplin, Kinerja, Dinas

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang unggul, Disperindag Kabupaten Nganjuk tampaknya masih terlihat adanya hambatan yang dihadapi sehingga sulit untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam tercapainya tujuan organisasi. Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara individu maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Sedangkan Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif kausalitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling* dengan penentuan sampel sebanyak 41 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yaitu uji t, uji f dan dengan bantuan aplikasi pengolahan data *SPSS versi 23*.

Hasil penelitian uji parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada segenap pihak-pihak yang turut membantu memberikan bimbingan, dorongan dan motivasi dalam penyusunan seminar ini. Pihak-pihak tersebut adalah :

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia.
2. Kedua orang tua yang telah memberikan doa dan dukungan secara penuh dalam proses penyusunan Seminar Manajemen.
3. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor UN PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
4. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Restin Meilina, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

6. Prof, Dr. Sugiono, M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
7. Hery Purnomo, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
8. Seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk terutama pada bagian Kesekretariatan dan yang bersedia membantu, memberikan informasi kepada penulis untuk penyusunan skripsi.
9. Teman-teman dan sahabat yang telah memberi semangat, bantuan dan motivasi dan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun, guna kesempurnaan di masa mendatang dan pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan pada umumnya bagi pihak yang membutuhkan.

Kediri, 11 Juli 2023



**MARTINA DWI ANGGRAINI**  
NPM: 19.1.02.02.0071

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....	14
A. Kajian Teori .....	14
1. Kinerja Pegawai .....	14
2. Budaya Organisasi .....	24
3. Profesionalisme .....	28
4. Disiplin Kerja .....	33
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	42
C. Kerangka Berpikir .....	47
D. Kerangka Konseptual .....	49
E. Hipotesis Penelitian .....	51
BAB III. METODE PENELITIAN .....	52
A. Variabel Penelitian .....	52
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	52
2. Definisi Operasional Variabel .....	53
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	60
1. Pendekatan Penelitian .....	60
2. Teknik Penelitian .....	60
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	61
1. Tempat Penelitian .....	61
2. Waktu Penelitian .....	62
D. Populasi dan Sampel .....	62
1. Populasi .....	62
2. Sampel .....	62
3. Teknik Sampling .....	63
E. Instrumen Penelitian .....	64
1. Pengembangan Instrumen .....	64

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	66
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	70
1. Sumber Data .....	71
2. Teknik Pengumpulan Data .....	71
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	73
1. Pengolahan Data .....	74
2. Analisis Data .....	74
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	81
1. Sejarah Singkat .....	81
2. Tugas Pokok dan Fungsi .....	83
3. Struktur Organisasi .....	85
4. Deskripsi Data Responden .....	87
B. Deskriptif Data Variabel .....	90
1. Deskripsi Variabel Terikat Kinerja Pegawai .....	90
2. Deskripsi Variabel Bebas Budaya Organisasi .....	91
3. Deskripsi Variabel Bebas Profesionalisme .....	92
4. Deskripsi Variabel Bebas Disiplin Kerja .....	93
C. Analisis Data .....	95
1. Uji Persyaratan Analisis Regresi .....	95
2. Uji Normalitas .....	95
3. Uji Multikolinearitas .....	96
4. Uji Heteroskedastisitas .....	97
5. Uji Linearitas .....	98
6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	100
7. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	102
D. Pengujian Hipotesis .....	103
1. Uji Parsial T .....	103
2. Uji Simultan F .....	105
E. Pembahasan .....	106
1. Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	106
2. Analisis Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai .....	108
3. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	109
4. Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	110
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>112</b>
A. Simpulan .....	112
B. Saran .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
<b>Lampiran-Lampiran .....</b>	<b>118</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Absensi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk Bulan Januari – November 2022 .....	8
2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....	43
3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	65
3.2 Pengukuran Skala Likert .....	66
3.3 Hasil Uji Validitas .....	68
3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	88
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	89
4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	90
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	91
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Profesionalisme .....	93
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	94
4.8 Hasil Uji Multikolienaritas .....	96
4.9 Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y .....	99
4.10 Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y .....	99
4.11 Hasil Uji Linearitas X3 Terhadap Y .....	100
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	101
4.13 Hasil Koefisien Determinasi .....	103

4.14 Hasil Uji T .....	104
4.15 Hasil Uji F .....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	50
4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk .....	85
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	95
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	97

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Instrumen (Kuesioner) Penelitian .....	118
2 Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	123
3 Output SPSS .....	129
4 Hasil Analisis Data .....	137
5 Surat Pengantar Izin Penelitian .....	139
6 Surat Balasan Izin Penelitian .....	140
7 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	141
8 Berita Acara Bimbingan Skripsi .....	142

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli, berkualitas dan kompeten untuk mencapai tujuannya di era modern yang semakin maju ini. Tujuan organisasi ini penting untuk dicapai agar sebuah organisasi dapat terus berkembang dan bersaing dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut, tentunya karena SDM mempunyai peran penting bagi sebuah organisasi. Bukan sekedar di perusahaan saja, tetapi juga dalam instansi pemerintah, SDM juga sangat berperan penting untuk bisa memberi pelayanan yang baik untuk masyarakat. Pegawai memiliki peran penting terhadap kehidupan di suatu organisasi. Pegawai berkualitas serta berkinerja baik sangat diperlukan karena dapat menunjang keberhasilan sebuah organisasi itu sendiri. Agar tercapainya keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya pengelolaan dan pemberdayaan SDM yang kreatif, inovatif, kompetitif dan mumpuni.

Proses pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif serta efisien melalui kegiatan perencanaan, pengendalian, dan penggerakan yang menjadi penguat manusia dalam rangka mencapai tujuan dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2017). Ada pula yang menyatakan, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

yaitu sebuah ilmu dan seni untuk mengawasi pekerjaan dan hubungan pegawai agar lebih produktif untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2019). Adanya pengelolaan SDM, maka akan muncul peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala, yaitu adanya peningkatan sistem kerja yang efektif. Kinerja yang maksimal dari pegawai merupakan sesuatu yang penting dan sangat diperlukan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal tentunya membuat tujuan organisasi lebih cepat tercapai.

Kinerja secara umum mempunyai arti yaitu suksesnya individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil yang bisa diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang tidak bertentangan dengan moralitas atau hukum (Afandi, 2018). Kinerja yaitu sesuatu hal yang penting bagi majunya suatu organisasi atau perusahaan, karena jika semakin tinggi kinerja pegawai, semakin cepat organisasi dalam mencapai tujuannya (Kusjono dan Ratnasari, 2019). Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang diperoleh individu dalam melakukan tugas yang diberikan agar tercapainya target kerja. Suatu kegiatan serta proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin dan Handayani, 2017). Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan instansi. Oleh karena itu, setiap instansi harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik sehingga dapat merealisasikan tujuan instansi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja pegawai, berkaitan dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang berlaku. Budaya adalah beberapa pemahaman seperti nilai, norma, sikap serta keyakinan yang dimiliki bersama dan didapat kelompok karena telah berhasil menyelesaikan masalah dari dalam ataupun luar dengan baik untuk dianggap secara sah (Nelliraharti dan Suri, 2019). Budaya merupakan sesuatu hal yang turun temurun selalu diwariskan atau di ikuti oleh setiap individu di suatu lingkungan. Sama halnya dengan lingkungan perusahaan atau instansi, memiliki budaya yang selalu di jalankan atau di ikuti oleh pegawai dalam kegiatan bekerja sehari-hari. Budaya Organisasi yaitu nilai - nilai yang diterima dan di junjung tinggi oleh seluruh pegawai yang bersifat dinamis dan berpotensi mendorong produktivitas organisasi (Sudaryono, 2017). Begitu pula dengan pendapat lain, bahwa Budaya Organisasi ialah suatu nilai yang menjadi acuan SDM untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab serta perilakunya di dalam organisasi (Hari, 2019). Permasalahan yang terkait dengan budaya organisasi di sebuah perusahaan atau instansi adalah masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Terdapat penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Andayani & Tirtayasa, 2019). Oleh karena itu, sebuah instansi harus dapat menciptakan dan membiasakan budaya organisasi yang baik agar berpengaruh positif juga terhadap kinerja pegawai.

Dalam bekerja, setiap pegawai harus memiliki profesionalisme, karena dalam profesionalisme terdapat kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta mempunyai kualitas tinggi untuk dapat memacu misi dalam mengembangkan kariernya di suatu organisasi. Profesionalisme yaitu sikap profesional yang menjalankan suatu hal tidak hanya sekedar mengisi waktu luang saja, tetapi sebagai pekerjaan utama dalam sebuah profesi. Profesionalisme mencakup perilaku dan kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan nilai-nilai organisasi yang ada. Profesionalisme merupakan suatu karakter yang kemudian diwujudkan melalui suatu perbuatan, dengan tujuan menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kualitas yang baik untuk sebuah profesi (Suwinardi, 2017). Sikap profesional dalam bekerja harus di tanamkan sejak awal dalam diri. Profesionalisme yaitu kepandaian dan kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dikerjakan dan memiliki kualitas baik, waktu yang tepat, teliti dan dengan langkah yang mudah di mengerti sehingga bisa di jadikan acuan (Siagian, 2017). Memiliki sikap profesional itu merupakan kewajiban dari pegawai dengan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus dijalankan. Pegawai yang profesional akan dapat memahami hubungan dan relasi, mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya dan tentunya fokus dan konsisten dengan apa yang dikerjakan. Terdapat penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Afrianti et al., 2021), yang berarti profesionalisme pegawai ditentukan dari tingkat

kemampuan pegawai yang terlihat dari tingkah laku dan perbuatannya sehari-hari di organisasi. Tingkatan kemampuan seorang pegawai yang tinggi maka akan cepat terciptanya tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Dengan besarnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai dalam kegiatan di suatu organisasi, maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan suatu sikap yang ditanamkan bukan hanya bagi orang dewasa saja. Sedari kecil, anak-anak pun sudah diajarkan sikap disiplin ketika melakukan kegiatan pembelajaran di sekolah. Disiplin Kerja ialah salah satu fungsi manajemen SDM yang memiliki peranan penting dan sebagai faktor penentu terwujudnya suatu tujuan, sebab akan sulit mencapai tujuan yang maksimal jika tidak disertai dengan disiplin (Sedarmayanti, 2017). Kesadaran pegawai sangat diperlukan dengan mematuhi aturan yang ada dalam setiap organisasi. Disiplin Kerja merupakan kesadaran diri dan kesediaan hati dari pegawai untuk taat terhadap segala ketentuan dan peraturan di organisasi dan norma sosial yang ada (Sinambela, 2018). Sikap disiplin perlu di contohkan dari seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan panutan bagi para bawahannya. Seorang pemimpin atau pimpinan harus bisa menggerakkan dan mengarahkan pegawainya agar memiliki sikap disiplin dan mengurangi kegagalan dalam suatu pekerjaan. Terdapat penelitian dari (Goverd Adler, Bernhard Tewal, 2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan sikap disiplin, maka tidak akan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan juga akan cepat selesai. Sikap disiplin dapat

bermanfaat melatih para pegawai untuk selalu mengikuti kebijakan, aturan dan prosedur kerja yang telah dibuat dan ditetapkan dalam organisasi sehingga dapat dihasilkan kinerja yang baik.

Disperindag atau Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu instansi pemerintah yang tugasnya dalam bidang industri dan perdagangan. Dalam bidang perencanaan pembangunan, Disperindag Kabupaten Nganjuk diharuskan mampu untuk mencari dan memanfaatkan potensi yang ada, mencari solusi dari suatu masalah dan tantangan, serta melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam era globalisasi sekarang ini, Disperindag Kabupaten Nganjuk diharuskan untuk menyanggupi membuat dan menyusun suatu perencanaan yang baik, agar nantinya bisa meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat (Renja DISPERINDAG Kabupaten Nganjuk Tahun 2021) dengan cara meningkatkan pengetahuan serta keterampilan SDM untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi agar dapat merencanakan program kegiatan rencana kerja yang bermanfaat bagi perkembangan industri maupun perdagangan yang ada di Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang unggul, Disperindag Kabupaten Nganjuk tampaknya masih terlihat adanya hambatan yang dihadapi sehingga sulit untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam tercapainya tujuan organisasi. Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk masih ditemukan budaya organisasi

yang kurang baik seperti kurangnya perhatian terhadap norma-norma yang berlaku seperti banyak sekali pegawai yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas. Kurangnya perhatian terhadap nilai yang diberlakukan seperti, kerja sama, ketaatan terhadap aturan sikap dan tingkah laku dalam bekerja.

Selain itu juga ditemukannya permasalahan terkait profesionalisme dalam bekerja yaitu masih terdapat pegawai yang merasa pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya, akibatnya pekerjaan tidak terselesaikan dengan maksimal karena masih adanya kesalahan atau kekurangan. Selain itu masih banyak juga pegawai yang belum bisa mengelola waktunya dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terkadang selesainya suatu tugas pekerjaan yaitu melebihi waktu yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan disiplin kerja, pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk masih ditemukannya pegawai yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa adanya alasan, serta pulang kerja lebih awal. Berkaitan dengan budaya organisasi dan profesionalisme yang telah dijelaskan, akibatnya hal tersebut menjadi tradisi dan kebiasaan buruk di kalangan pegawai. Kebiasaan atau budaya buruk ini jika tidak ditangani dan dibiarkan berkelanjutan, pastinya akan menjadi dampak buruk bagi instansi. Seperti yang dapat dilihat di bawah ini yaitu data absensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan**  
**Kabupaten Nganjuk Bulan Januari – November 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Alpha (kali)</b>	<b>Terlambat (kali)</b>	<b>Pulang Awal (kali)</b>	<b>Dinas Luar (kali)</b>	<b>Cuti (kali)</b>	<b>Dinas Dalam (kali)</b>	<b>Cuti Sakit (kali)</b>
Januari	8	197	62	34	18	18	12
Februari	3	167	39	4	10	31	18
Maret	4	162	42	93	19	28	20
April	3	120	48	6	3	12	13
Mei	1	75	13	19	7	9	8
Juni	2	105	13	10	9	5	6
Juli	2	119	26	6	38	7	6
Agustus	1	139	16	18	8	6	16
September	1	150	17	15	7	9	10
Oktober	1	150	38	34	22	14	6
November	3	165	31	106	25	2	6

Sumber : Data dari Disperindag Nganjuk

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai menurun yang disebabkan kurangnya disiplin kerja, profesionalisme dan didukung dengan budaya organisasi yang kurang baik, akibatnya dapat menghambat pekerjaan pegawai sehingga pekerjaan belum bisa terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Penelitian ini dijalankan dengan tujuan mengetahui apakah budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi pemerintah khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Karena peneliti merasa bahwa pada Disperindag Kabupaten Nganjuk perlu untuk memperbaiki faktor-faktor budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan

organisasi dalam melayani kebutuhan masyarakat. Selain itu terdapat kebaruan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu yang *pertama*, terdapat perbedaan tempat penelitian yang diambil sebagai tempat penelitian. *Kedua*, penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja sebagai judul penelitian, karena masih sedikitnya yang melakukan penelitian menggunakan gabungan dari variabel tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul “**Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk, dapat ditemukan masalah-masalah yang terjadi. Adapun masalah yang berhasil di kumpulkan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian terhadap norma dan nilai-nilai yang berlaku seperti masih banyak pegawai yang meninggalkan pekerjaannya tanpa tujuan yang jelas dan kurangnya kerja sama, ketaatan terhadap aturan, sikap dan tingkah laku dalam bekerja.

2. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan selesai lebih dari waktu yang telah ditentukan.
3. Kurangnya kesadaran pegawai mengenai sikap disiplin kerja yang terkait dengan absensi seperti datang terlambat serta tidak masuk kerja tanpa adanya alasan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para pegawai.
4. Menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sehingga kinerja yang diharapkan belum sepenuhnya maksimal akibat faktor kendala atau hambatan yang berasal dari pegawai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penulis membatasi yang diteliti dari permasalahan yang ditemui yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti hanya sebatas pada budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.
2. Objek penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat dalam

penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

3. Subjek penelitian ini yaitu individu yang dapat digunakan untuk mencari sumber data yang diperlukan dalam penelitian. Subyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.
4. Waktu penelitian dilakukan pada masa kerja, bulan Mei tahun 2023 sampai bulan Juni tahun 2023.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?
4. Apakah budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan konfirmasi terhadap ilmu pengetahuan sekaligus mengembangkan teori SDM yang berkaitan

dengan budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan karena terdapat informasi dalam memecahkan masalah dan menentukan kebijakan dengan pertimbangan dari faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi, profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dalam bekerja dapat di tingkatkan.

### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk tambahan informasi dan referensi bagi mahasiswa di Universitas Nusantara PGRI Kediri khususnya pada bidang manajemen yang berhubungan dengan SDM tentang budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan sarana sebagai penambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman dari pemahaman selama belajar di bangku perkuliahan terutama di bidang manajemen SDM tentang pentingnya pengaruh budaya organisasi, profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Afrianti, V., Putra, R. B., & Sari, S. Y. (2021). *Strategic : Journal of Management Sciences Pengaruh Budaya Organisasi , Perilaku Kepemimpinan , Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. 1.*
- Agung. (2015). *Analisis Profesionalisme Pegawai*.
- Alfitri Rijanto, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures ). 4(2).*
- Ali Chaerudin. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi*. Jejak anggota IKAPI.
- Amir, M. F. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. 2(1), 45–54.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan ke). Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Edison Emron, Yohny Anwar, I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Essau, Morasa, & K. (2021). *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Astra International Tbk-Daihatsu Sales Operation Cabang Malalayang. 9(2), 1118–1128.*
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fausiah, N. (2022). *Nurul fausiah 105721145118*.
- Fauzan & Fathiyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi. 2(2), 183–195.*
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Sembilan*.

- Goverd Adler, Bernhard Tewal, L. D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa*. 6(4).
- Hartatik, Puji, I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*.
- Kusjono dan Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia., Jenius Vol.*
- Maharani dan Wiyata. (2020). Profesionalisme. *Profesionalisme*.
- Nelliraharti dan Murnia Suri. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Aupk Uin Ar-Raniry Banda Aceh. *Journal of Education Science (JES), 5(2)*.
- Noer dan Dahyani. (2018). *Profesionalisme*.
- Nova Syafrina. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*.
- Rahman, M. I. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian*. 2019.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). (n.d.). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*,. Penerbit Gaya Media.
- Saripuddin dan Handayani. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*, 420.
- Sastrohadwiryo. (2018). *Disiplin Kerja*.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua, Penerbit : Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi.1, C). Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi

Aksara.

Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok : PT. Raja Grafindo Husada.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman : Deepublish.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Sutrisno. (2019). *Budaya Organisasi*.

Suwinardi. (n.d.). *Profesionalisme Dalam Bekerja*. Vol.13 No. <http://jurnal.polines.ac.id/jurnal/index>

Wahyudi, W. D., & Zulaspan Tupti. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 31–44.

Yuliantarti, K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jendral Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian*.

Zulkarnain dan Mirawati. (2019). *Profesionalisme*.