



# Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 03 ■ DESEMBER 2012

- *Pengaruh Debt to Equity Ratio, Asset Growth dan Inflasi Terhadap Abnormal Return (Studi Empiris pada Saham Perusahaan Jakarta Islamic Index)*
- *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Serta Implikasinya Terhadap Citra Perusahaan Otomotif Honda*
- *Pengaruh Kualitas Produk dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Loyalitas Pelanggan Jamu di Jakarta*
- *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Beji-Kota Depok*
- *Pengaruh Kepemimpinan, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok*
- *Faktor-Faktor Kompetensi, Komunikasi dan Sarana Serta Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Prima Pegawai di Kecamatan Cilegon Kota Cilegon*
- *Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi*
- *Orientasi Kewirausahaan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Berbisnis Implikasinya pada Keberhasilan Usaha Rumah*
- *Pengaruh Kualitas Pelayanan Staf Administrasi dan Pengajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa pada STIE IPWIJA*



# Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 03 ■ DESEMBER 2012

## SUSUNAN DEWAN REDAKSI

### PELINDUNG

Dra. Koes Indrati Prasetyorini, MM (*Pembina Yayasan IPWIJA*)  
Hj. Yuniar Prasetyowati (*Ketua Yayasan IPWIJA*)

### PENANGGUNG JAWAB

Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. (*Ketua STIE IPWIJA*)  
Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D. (*Wakil Ketua STIE IPWIJA*)

### PIMPINAN UMUM

Dr. Heru Mulyanto, SE, MM (*Ketua Program MM STIE IPWIJA*)

### DEWAN REDAKSI

Prof. J. Supranto, MA., APU (*UPI YAI*)  
Drs. (Ec). Ibnu Widiyanto, MA, Ph.D. (*UNDIP*)  
Ir. Agung Martono, MM, DBA (*QIA Consulting*)  
Drs. Slamet Ahmadi, MM (*STIE Putra Bangsa*)  
Drs. Sudarso, MM (*UNTAR*)

### PEMIMPIN REDAKSI

Dr. Anna Wulandari, SE, MM

### REDAKSI PELAKSANA

Dra. Anik Ariyanti, MM  
Dra. Siti Laela, MM

### ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Mely Andriyani, SE, MM

### DISTRIBUSI/PEMASARAN/ALAMAT REDAKSI

STIE IPWIJA Gd. Adhi Graha (Surveyor Indoneisa) Lt. 14  
Jl. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta Selatan  
Tel. 021-5265266 Fax. 021-5265270  
Email: [stieipwija@cbn.net.id](mailto:stieipwija@cbn.net.id)

### PENERBIT

P4M STIE IPWIJA

### PERCETAKAN

CV. Agung Semarang

### FREKWENSI TERBIT

4 (Empat) Bulanan

**DARI REDAKSI**

**SUSUNAN DEWAN REDAKSI**

**DAFTAR ISI**

**KEUANGAN**

- ◆ *Pengaruh Debt to Equity Ratio, Asset Growth dan Inflasi Terhadap Abnormal Return (Studi Empiris pada Saham Perusahaan Jakarta Islamic Index)*  
Suyanto dan Engeng Sugihyanty ..... 215 - 226

**PEMASARAN**

- ◆ *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Serta Implikasinya Terhadap Citra Perusahaan Otomotif Honda*  
Juniarto Royo Prasetyo ..... 227 - 242
- ◆ *Pengaruh Kualitas Produk dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Loyalitas Pelanggan Jamu di Jakarta*  
Anna Wulandari ..... 243 - 254

**SDM**

- ◆ *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Beji - Kota Depok*  
Ikhtwan Suryadin dan Slamet Ahmadi ..... 255 - 272
- ◆ *Pengaruh Kepemimpinan, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok*  
Sri Iriyanti dan Susanti Widhiastuti ..... 273 - 286
- ◆ *Faktor-Faktor Kompetensi, Komunikasi dan Sarana Serta Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Prima Pegawai di Kecamatan Cilegon Kota Cilegon*  
Yuli Triastuti dan Jayadi ..... 287 - 300
- ◆ *Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi*  
Anik Ariyanti ..... 301 - 320

**KEWIRAUSAHAAN**

- ◆ *Orientasi Kewirausahaan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Berbisnis Implikasinya pada Keberhasilan Usaha Rumahan (Studi Perempuan Berwirausaha Rumahan di Jakarta)*  
Siti Mahmudah ..... 321 - 328

**PENDIDIKAN**

- ◆ *Pengaruh Kualitas Pelayanan Staf Administrasi dan Pengajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa pada STIE IPWIJA*  
Titing Widyastuti ..... 329 - 342

Redaksi menerima sumbangan tulisan/artikel yang ada hubungannya dengan ekonomi bisnis dan manajemen dari para pembaca. Tulisan harap diketik 2 spasi pada kertas ukuran A4 maksimal 30 halaman. Setiap tulisan disertai abstraksi dan referensi. Redaksi berhak merubah/menyempurnakan isi tulisan. Pendapat yang dinyatakan dalam majalah ini adalah pendapat pribadi penulis, meskipun redaksi bertanggung jawab atas pemilihan tulisan yang hendak dimuat.

# ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KECAMATAN BEJI - KOTA DEPOK

Oleh:

*Ikhwan Suryadin, M.M.*  
*Drs. Slamet Ahmadi, M.M.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Beji, Kota Depok. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 67 orang Pegawai OPD Kecamatan Beji, Kota Depok, Karena yang mengembalikan kuesioner adalah 40 kuesioner, maka metode yang digunakan adalah random sampling, dengan bantuan SPSS version 16.0 dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ; Uji validitas dengan analisis faktor, Uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Uji asumsi klasik dengan uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas, Uji normalitas dengan kurva histogram, Kolmogorov Smirnov Test dan Normal P-Plot Regression Standardized Residual serta Analisa regresi liner berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organanisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta mengembangkan visi, misi dan program organisasinya, oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk dapat lebih maju dan berkembang.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan selain ditentukan mutu profesionalitas juga ditentukan disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas

*Slamet Ahmadi dan Ikhwan Suryadin*  
*adalah Dosen dan Alumni Program MM*  
*STIE IPWIJA*

dan kesanggupan berkorban, untuk kepentingan negara dan masyarakat. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang dikatakan mempunyai disiplin tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku, tetapi juga mempunyai kehendak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dikehendaki organisasi, haruslah dipahami motivasi manusia untuk bekerja, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan, tetapi tergantung pada kuat lemahnya motivasi yang ada, sehingga motivasi merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat untuk mencapai tujuan.

Perilaku orang-orang, baik secara individual maupun kelompok dalam suatu organisasi akan berbeda-beda, tergantung pada karakteristik organisasi yang tercermin dari budaya organisasinya. Jadi budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap dan perilaku seseorang.

Nilai-nilai utama yang telah ditetapkan dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi berpengaruh besar terhadap berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Jadi keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh keberhasilannya dalam menetapkan dan melaksanakan nilai-nilai utama yang tercermin dalam budaya organisasinya.

Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik suatu organisasi, kemudian persepsi tersebut akan mengarahkannya bersikap dan berperilaku tertentu, sehingga

menghasilkan suatu kinerja yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Penentuan tujuan setiap organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Tetapi tujuan saja tidak cukup, diperlukan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan pegawai memegang peranan penting.

Dari uraian tersebut diatas, maka perlu menganalisa pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Beji, kota Depok, dengan judul: "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KECAMATAN BEJI, KOTA DEPOK."

#### TUJUAN PENELITIAN

- Mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.
- Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Mengetahui pengaruh variabel disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### KAJIAN TEORI

##### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi

selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi justru kurang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan

3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

### Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Menurut pendapat T.Hani Handoko (1994:208). membagi 3 disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
- c. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan yang memberikan hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif tujuannya agar karyawan mengambil tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984: 199). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydam (1996:202), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hodges mengatakan Dalam tulisan Muhammad Baitul Alim, Selasa, 29 Juni 2010 tentang disiplin kerja bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah diterapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut Suryohadiprojo didalam sumber yang sama suatu kesadaran tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja:

- a. penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu;
- b. upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa;
- c. komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari berbagai sikap dalam bekerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien." (Sarwoto, 1983:135)

#### Teori Motivasi Human Relation

Teori ini lebih mengutamakan pada hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaannya dan lingkungannya. Teori ini juga menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja.

#### Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerjanya, yaitu :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan bekerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas profesi

#### Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)  
Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)  
Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- 3) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
  - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
  - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
  - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)  
Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- 5) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. (Koontz, 1990:121).

### Budaya Organisasi

Budaya merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas pegawai. Budaya organisasi merupakan salah satu subsistem dalam organisasi mengenai kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut bersama di dalam organisasi dan merupakan pedoman bagi perilaku para anggotanya (Schermerhorn, 1996:250).

Pendapat senada dikemukakan oleh J.C. Spender, (1983:2), sebagai berikut: "A Belief system shared by an organization's member". Sedangkan menurut T. J. Peters and R. H. Waterman, Jr. (1982:103) budaya organisasi adalah: "A dominant and coherent set of shared values conveyed by such symbolic means as stories, myths, legend, slogans,

*anecdotes, and fairy tales*". Sementara itu Gibson (1997:30) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah: "What the employees perceive and how his perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations". Secara bebas dapat diartikan sebagai berikut: Budaya organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi mereka membentuk pola kepercayaan, nilai-nilai dan berbagai harapan. Kemudian Gibson menyatakan budaya dapat berupa:

1. *Symbols, language, ideologies, and myths.*
2. *Organizational scripts derived from the personal scripts of the organization's founder (s) or dominant leader (s).*
3. *A product; historical; based on symbols; and an abstraction from behavior and the product off behavior.*

Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, Luthans (1995:497) dan Hellriegel (1998:546) berpendapat bahwa budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting sebagaimana berikut:

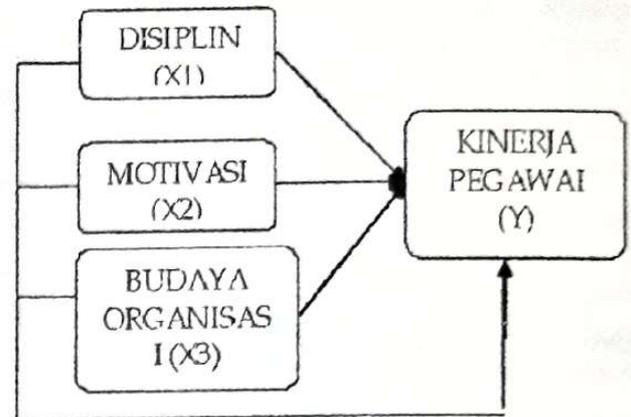
- *Routine behaviors when people interact;*
- *The norms that are shared by work groups throughout the organization;*
- *The dominant values held by an organization;*
- *The philosophy that guides an organization's policies toward its employees and customers;*
- *The rules of the game for getting along in the organization that a new comer must learn in order to become an accepted member,*
- *The feeling or climate conveyed in an organization by physical layout and the way in which members of the organization interact with other outsiders.*

### Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh disiplin, motivasi dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 1  
Kerangka pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

### Pengajuan hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ , dilakukan uji hipotesis, Menurut Sugiyono (2003:51) menyatakan bahwa: Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian yang sedang diteliti dan perlu diuji kebenaran atas penelitian tersebut. Dilihat dari kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan suatu hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).
4. Diduga secara bersama-sama variabel Disiplin ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah utama untuk mendapat data, adapun teknik yang digunakan adalah:

#### a. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden, adapun kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan pertanyaan tertutup.

### Teknik pengolahan data

Adapun tahapan teknik pengolahan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

#### 2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

#### 3. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju

- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

#### 4. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas

dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Multikolinieritas*

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

#### *Uji Heterokedastisitas*

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. pengujian dapat dilakukan dengan beberapa metode : Diantaranya Grafik Histogram, Normal P-Plot of Regfression Standardized Residual dari variabel terikat juga Kolmogorov-Smirnov test.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai  $\alpha$ , dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $Asym.Sig > \alpha (0,05)$ , maka data variabel berdistribusi normal.
- Jika  $Asym.Sig < \alpha (0,05)$ , maka data tidak berdistribusi normal.

Apabila output analisis menghasilkan probabilitas  $Asym.Sig$  lebih besar dari taraf uji penelitian [  $Asym.Sig > \alpha (0,05)$  ] dapat disimpulkan data variabel yang diuji ( $VarTot$ ) berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik parametrik/inferensial (Drs, Jayadi, M.M, materi kuliah Metodologi penelitian, 2011).

#### **Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$ : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

$H_a$ : Variabel-variabel bebas yaitu : disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (disiplin, motivasi dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$*  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted  $R^2$*  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

### Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  (disiplin, motivasi, dan budaya organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap

variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (disiplin, motivasi, budaya Organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$H_a$  : Variabel - variabel bebas (disiplin, motivasi, dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

*Dimana:*

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas (disiplin, motivasi, budaya organisasi)

### PEMBAHASAN

#### Deskripsi Kinerja Pegawai

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju 45%, netral 42,50%, tidak setuju 7,5%, sangat setuju

4,17% dan 0,83% sangat tidak setuju dari jumlah skor yang didapat terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang dimiliki pegawai pada OPD Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Berdasarkan hasil kuesioner pada tiap item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut: 1) secara kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik; 2) secara kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik; 3) efisiensi waktu yang dihasilkan cukup baik; 4) sebagian pegawai menyatakan telah menghasilkan pekerjaan dengan kemampuan yang cukup dibanding karyawan lain; 5) sebagian besar pegawai menyatakan selalu berusaha lebih keras dalam bekerja; dan 6) sebagian besar pegawai menyatakan telah memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya.

### Deskripsi Disiplin

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan adanya penilaian baik terhadap disiplin yang dimiliki dan diterapkan OPD Kecamatan Beji, Kota Depok. Berdasarkan hasil kuesioner pada tiap item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut: 1) sebagian besar karyawan dapat memenuhi kedatangan di tempat kerja secara tepat waktu; 2) sebagian besar pegawai cukup memiliki andil/ kontribusi dalam setiap kegiatan di kantor; 3) sebagian besar pegawai setuju pimpinan memberikan saran dan arahan kepada bawahan; 4) sebagian besar pegawai merasa jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu pegawai; dan 5) sebagian besar pegawai setuju terhadap penerapan aturan kepegawaian.

### Deksripsi Motivasi

Berdasarkan hasil kuesioner pada tiap item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut: 1) pegawai merasa cukup mendapatkan kebutuhan yang layak dari hasil bekerja; 2) para pegawai merasa cukup mendapatkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja; 3) para pegawai merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan sesama pegawai; 4) para pegawai bahwa mereka cukup mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan; 5) para pegawai bahwa mereka tidak setuju melaksanakan tugas yang menantang.

### Deskripsi Budaya Organisasi

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian positif terhadap budaya organisasi yang dimiliki pegawai pada kantor Kecamatan Beji, Kota Depok. Berdasarkan hasil kuesioner pada tiap item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut: 1) dalam lingkungan kerja hampir semua pegawai berinteraksi selalu menggunakan bahasa yang baik dan sopan; 2) dalam pekerjaannya pegawai selalu mengacu pada rencana kerja yang ditetapkan; 3) pegawai setuju akan pemberian apresiasi dan penghargaan bagi pegawai berprestasi dan berdedikasi; 4) pemberlakuan kebijakan di kantor akan meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja; 5) pegawai suka melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan aturan yang mengikat.

## ANALISIS DATA

### Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item

kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $n-2$ ). Pada perhitungan validitas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari beberapa variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> r$  tabel.

### Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk digunakan lagi pada penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel adalah:

Tabel 1  
Hasil Pengujian Reliabilitas

NO	Variabel/Indikator	Alpha	Keterangan
1	Disiplin	0,694	Reliabel
2	Motivasi	0,676	Reliabel
3	Budaya organisasi	0,769	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,787	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan output tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel adalah reliabel, selanjutnya item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan

bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 2  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	.429	2.331
Motivasi	.626	1.596
Bud.organisasi	.578	1.731

Sumber: lampiran output SPSS

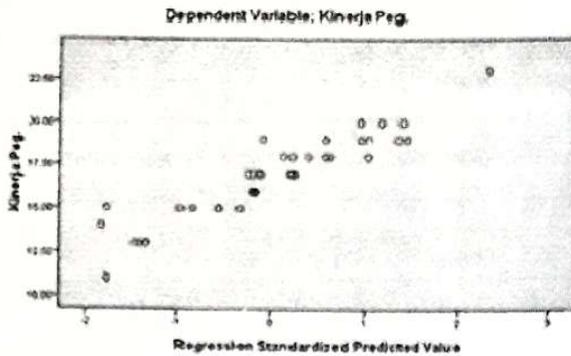
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Berdasar grafik dibawah ini terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Gambar 1  
grafik Scatterplot



Sumber: Lampiran output SPSS

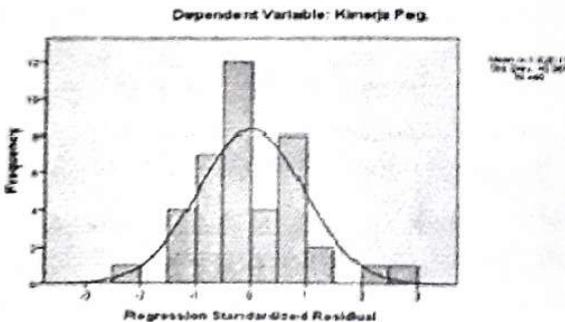
3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. pengujian dapat dilakukan dengan beberapa metode :

a. Histogram

Pengujian ini dapat dilakukan berdasarkan bentuk gambar kurva. data dikatakan normal jika histogram yang terbentuk mengikuti kurva normal. Histogram yang tergambar sebagian besar masuk area garis lengkung, maka data dikatakan berdistribusi Normal.

Gambar 2  
Kurva Histogram

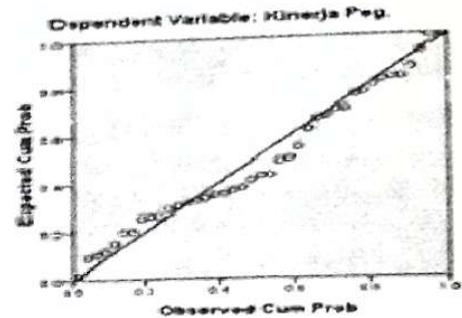


b. Data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas

adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Seperti gambar tersebut dibawah ini.

Gambar 4.5  
Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

c. Kolmogorov-Smirnov test

Uji normalitas ini untuk membuktikan normalitas data variabel melalui Kolmogorov-Smirnov test.

Tabel 3

Uni Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2	X3
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	17.4000	19.2750	16.2750	16.8250
	Std. Deviation	2.47863	2.11208	2.56193	2.42728
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.209	.139	.129
	Positive	.090	.132	.139	.085
	Negative	-.136	-.209	-.132	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.859	1.324	.877	.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451	.060	.426	.521

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan output analisis diatas menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z(X1) = 1.324$ ,  $Z(X2) = 0,877$ ,  $Z(X3) =$

0,814 dan  $Z(Y) = 0,859$  dengan probabilitas Asymp.Sig  $X_1 = 0,060$ , Asymp.Sig  $X_2 = 0,426$ , Asymp.Sig  $X_3 = 0,521$ , Asymp.Sig  $Y = 0,451$ . Karena probabilitas semua variabel bebas dan variabel terikat lebih besar dari taraf uji penelitian [( Asymp.Sig dari semua variabel  $> \alpha (0,05)$ ] maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik parametrik.

### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik juga melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov test diketahui semua data variabel berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 4.

Tabel 4

Hasil Estimasi Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.632	1.280		-.494	.625
	Disiplin	.122	.099	.104	1.229	.227
	Motivasi	.089	.066	.092	1.310	.198
	B.organ	.846	.074	.829	11.377	.000

a. Dependent Variable: k

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  
 $Y = -0,632 + 0,122 X_1 + 0,089 X_2 + 0,846 X_3$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$X_2$  = Motivasi

$X_1$  = Disiplin

$X_3$  = Budaya Organisasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Analisa regresi berganda di atas mempunyai nilai konstan - 0,632
- Semua Variabel (disiplin, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif.
- Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,122 yang berarti jika disiplin pegawai meningkat satu dengan asumsi variabel bebas lain tetap maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,122.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,089 yang berarti jika motivasi meningkat satu dengan asumsi variabel bebas lain tetap maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,089.
- Koefisien budaya organisasi nilai sebesar 0,846 yang berarti jika budaya organisasi meningkat satu dengan asumsi variabel bebas lain tetap maka kinerja pegawai meningkatkan sebesar 0,846.

### Pengujian hipotesa

#### 1. Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,157	3	71,052	96,730	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26,443	36	,735		
	Total	239,600	39			

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan

menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 96,73. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini sesuai dengan hipotesa awal yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin, motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD Kecamatan Beji, Kota Depok.

**2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6  
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.880	.85705

a. Predictors: (Constant), BUD. ORGANISASI, MOTIVASI, DISIPLIN.

b. Dependent Variabel : Kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,880. Hal ini berarti 88,00% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 12,00% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**3. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 7  
Hasil Uji t Secara Parsial

N	Variabel bebas	t	Sig. t
1	2	3	5
1	Disiplin (X1)	1,229	0,227
2	Motivasi (X2)	1,310	0,198
3	Budaya Org. (X3)	11,377	0,000

Sumber: Lampiran output SPSS

**Uji Hipotesis 1 (H1)**

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai.

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,229 dengan taraf signifikansi 0,227. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ha dan menerima Ho. Dengan demikian hipotesis H1 "Disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai " Hasil ini berbeda dengan hipotesa awal yaitu menerima Ha dan menolak Ho.

### Uji Hipotesis 2 ( H2 )

Perumusan hipotesis:

Ho:  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi 0,198 hasil taraf signifikansi sebesar 0,198 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini *menerima Ho dan menolak Ha*. Dengan demikian hipotesis H2 " *Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai*" Hasil ini menolak hipotesa awal, yaitu menerima Ha dan menolak Ho.

### Uji Hipotesis 3 ( H3 )

Perumusan hipotesis:

Ho :  $\beta_i = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Ha :  $\beta_i > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi kerja dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,377 dengan taraf signifikansi 0,00. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini *menerima Ha dan menolak Ho*. Dengan demikian hipotesis H3 adalah " *Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai*" Hasil ini sesuai dengan hipotesa awal, diduga ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan, konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel serta uji normalitas menunjukkan data variabel yang diuji berdistribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis terdahulu menyebutkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Dari Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,229 dan dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,227 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini *menolak Ha dan menerima Ho*. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Viny Govinnda, dengan hasil ; ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. berarti semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hipotesis terdahulu diketahui bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dari Hasil pengujian hipotesis yang

telah dilakukan membuktikan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,198 dan nilai t hitung sebesar 1,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,198 tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Zainuddin Addas Gaffar, dengan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai Bapedalda Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan, sedangkan hasil analisis penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di OPD Kecamatan Beji, Kota Depok.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dari Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,000 dan nilai t hitung 11,377 dengan taraf signifikansi hitung
4. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hasil ini adalah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranoto, Nita Salasari (2012). terdapat hubungan yang signifikan/cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa peningkatan

budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Keca, Kota Depok.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam rangka meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai diantaranya:

1. OPD Kecamatan harus memberikan perhatian dan apresiasi kepada pegawai berprestasi dalam bentuk insentif prestasi secara priodik juga memberikan prioritas kenaikan pangkat bagi pegawai yang berprestasi.
2. OPD Kecamatan hendaknya melaksanakan secara adil dan konsisten semua aturan kepegawaian yang berlaku kepada seluruh pegawai OPD Kecamatan Beji mulai dari perlakuan yang sama, penempatan pegawai, penilaian kinerja, penerapan sanksi. dll
3. Camat selaku Kepala OPD Kecamatan diharapkan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif ditandai adanya sambung rasa sesama pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, pegawai dengan aturan dll.
4. OPD Kecamatan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai yang hendak meningkatkan DIKLAT, keterampilan dan motivasi sehingga pegawai OPD Kecamatan mempunyai kemampuan lebih dan bervariasi, hal ini akan memberikan penghasilan dan, kewenangan tambahan disesuaikan dengan bobot kerja yang diberikan tanggung-jawabnya.
5. Bagi organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya positif organisasi dengan

memberikan kepercayaan terkendali kepada pegawai dalam rangka membangun komitmen terhadap pimpinan dan rekan kerja yang sudah berjalan saat ini juga menciptakan lingkungan kerja yang terinteraksi dengan seluruh komponen yang ada, sehingga hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, pegawai dengan atasan, pegawai dengan sarana berjalan dengan harmonis sehingga suasana yang positif ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan visi, misi serta program organisasi.

6. Bagi Penelitian Selanjutnya, Hasil Uji t (pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat) memberikan nilai tingkat signifikansi yang lebih besar, khususnya Variabel Disiplin dan motivasi, hal ini dimungkinkan karena pemahaman responden terhadap indikator pertanyaan yang diajukan masih kurang, oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjut sebelum menyebarkan kuesioner, terlebih dahulu diberikan penjelasan kepada responden tentang indikator yang akan diajukan ataupun ditanyakan sehingga hasilnya akan lebih maksimal dan akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jayadi, Materi Kuliah, *Meode Penelitian*, STIE IPWIJA, 2011
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Teni Listiani, "Pengaruh Kuat-Lemahnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Ilmu Administrasi* | Volume 2 | No. 2 | 2005.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256