



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUMBERREJO
KABUPATEN BOJONEGORO**

**Akmal Ismail Yatim ¹⁾, Woro Utari ²⁾, C. Sri Hartati ³⁾
Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 13 Mei 2019
Revisi pertama : 20 Mei 2019
Diterima : 25 Mei 2019
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci : Budaya Organisasi,
Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai

Email : akmalbjn@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif, menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan menggunakan uji statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. 2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu hipotesis kedua diterima. 3) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu hipotesis ketiga diterima. 4) Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, untuk itu hipotesis keempat diterima.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dapat dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintah harus meningkatkan kinerjanya termasuk Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin dalam Tri Hardjono (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Sedangkan Karyadi dalam Asmara Juana Suhardi (2013) menyatakan bahwa faktor yang dapat berperan dan mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah profesionalisme, sistem insentif, visi misi, struktur organisasi dan kerjasama. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1) faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan serta pengalaman mereka; 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, sosial, dan kompetitor; 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi dan teman sekerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat digambarkan bahwa kinerja pegawai di kantor kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro masih tergolong kurang optimal terutama dalam efisiensi anggaran dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Suyanto dalam Jujung Dwi Marta (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai program pemikiran secara kolektif yang membedakan para anggota suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku karyawan. Budaya organisasi ini dapat membentuk lingkungan yang destruktif atau konstruktif dalam sebuah perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan dalam bekerja (Safaria, 2004:9). Berdasarkan pendapat dari ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap karyawan harus memahami karakteristik budaya organisasi diperusahaan, ciri khas dari suatu organisasi tersebut untuk menunjang kinerja karyawan sehingga manfaat budaya organisasi sebagai faktor konstruktif suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karena merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Fahmi (2012) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Sementara itu menurut Kadarisman dalam Yuni Susita

Dewi (2016) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Siagian dalam Astuti Situmorang (2016) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan pada aturan yang ada pada suatu organisasi/perusahaan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah budaya organisasi, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten.
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
5. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN PUSATAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Prabu Mangkunegara dalam Meilanti (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian dan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Oleh karena itu peneliti menetapkan hipotesis (H₁): Budaya organisasi, Motivasi, dan Disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker dalam Agustina Setyo Utami (2015) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan atau anggota sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina Setyo Utami (2015) menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,206 atau 20,6%. Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu peneliti menetapkan hipotesis (H₂): Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Motivasi

Winardi dalam Defri Edasa (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gibson dalam Purnadi (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Setyo Utami (2015) menyimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan nilai probabilitas signifikannya sebesar 0,965 yang berada di atas nilai 0,05. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka peneliti menyusun hipotesis (H₃): Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Astuti Situmorang (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti Situmorang (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis (H₄): Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian Terdahulu

Sri Winarsih (2018), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan) menyimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan. Secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan.

Donny Kurniawan (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Melianti (2017), Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Konawe menyimpulkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe.

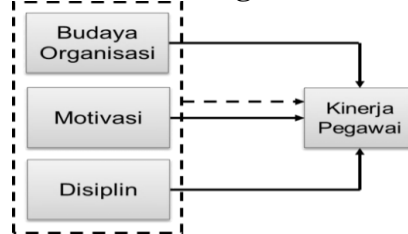
Astuti Situmorang (2016), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Medan, menyimpulkan bahwa Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Agustina Setyo Utami (2015), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Pada KSP Lohjinawe.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Kajian Pustaka, 2018

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif, menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan menggunakan uji statistik.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut status kepegawaian pada Kantor Kecamatan Sumberrejo, Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 35 orang pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Sumberrejo berjumlah 35 orang yang selanjutnya disebut sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2011) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun data yang didapatkan dalam penelitian ini bersumber dari dua data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari data hasil kuesioner yang ditujukan kepada pegawai Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dan data sekunder akan diperoleh melalui sumber-sumber company profile dan beberapa data dari instansi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Santoso dalam Donny Kurniawan (2017), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Kriteria yang digunakan uji validitas adalah nilai pearson correlation ($r \geq 0,30$ atau $\text{sig} < 0,05$ (Suliyanto, 2005).

Uji dan Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2017). Untuk dapat mengetahui apakah alat ukur tersebut reliable atau tidak, maka perlu diuji dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Ghozali dalam Donny Kurniawan (2017) menyatakan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$ dan sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Ricky Montolalu, 2016). Model regresi yang memenuhi uji normalitas jika dalam grafik P-P Plot datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 (Ghozali dalam Ricky Montolalu, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali dalam Ricky Montolalu, 2016). Pembuatan keputusan terhadap gejala heteroskedastisitas didasarkan pada ketentuan apabila terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak ada pola yang jelas, maka dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,099 + 0,222X_1 + 0,218X_2 \pm 0,348X_3$$

Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah pengaruh variable bebas (X1, X2 dan X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (budaya organisasi, motivasi dan disiplin) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

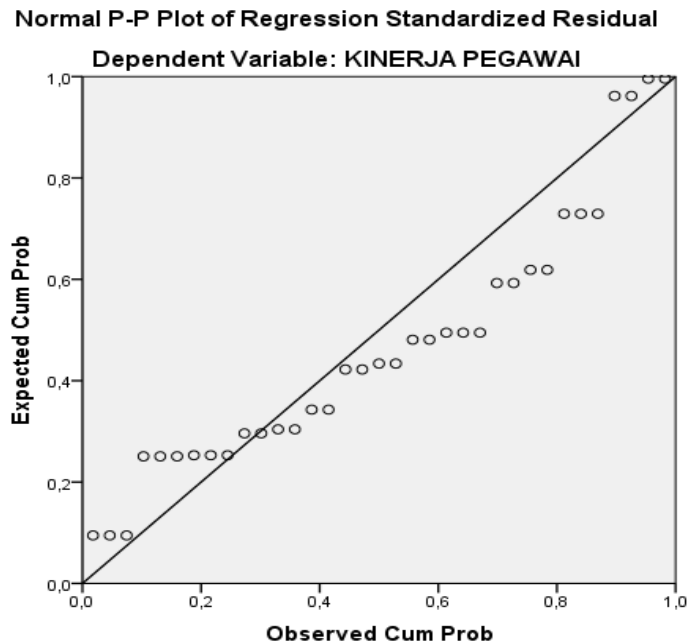
Hasil uji Pearson Correlation (r hitung) menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai dinyatakan Valid karena nilai Pearson Correlation > 0,30 pada nilai sig < alpha 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

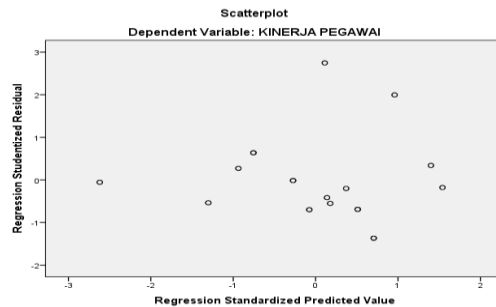
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
BUDAYA ORGANISASI	,220	4,547	Bebas
MOTIVASI	,238	4,205	Bebas
DISIPLIN	,314	3,186	Bebas

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Maka dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,099	,189
BUDAYA ORGANISASI	,222	,087
MOTIVASI	,218	,090
DISIPLIN	,348	,060

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	126,212	,000 ^b

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diambil keputusan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa Budaya organisasi, Motivasi, dan Disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Hal tersebut karena nilai uji F hitung yang diperoleh sebesar 126,212 dengan tingkat sig 0,000 < nilai signifikansi α 0,05.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5,819	,000
BUDAYA ORGANISASI	2,557	,016
MOTIVASI	2,413	,022
DISIPLIN	5,787	,000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat diambil keputusan bahwa:

1. H2 diterima yang berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Hal tersebut karena nilai t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 2,557 dengan tingkat sig 0,016 < tingkat signifikansi α 0,05.
2. H3 diterima yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Hal tersebut karena nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 2,413 dengan tingkat sig 0,022 < tingkat signifikansi α 0,05.
3. H4 diterima yang berarti bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Hal tersebut karena nilai t hitung pada variabel disiplin sebesar 5,787 dengan tingkat sig 0,000 < tingkat signifikansi α 0,05.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,917	,10172

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat yaitu korelasi (R) sebesar 0,961 atau 96,1%. Sedangkan nilai R square (R2) adalah 0,924 atau 92,4% artinya naik atau turunnya kinerja pegawai ditentukan oleh budaya organisasi (X1) motivasi (X2) dan disiplin (X2) sebesar 92,4%, dan sisanya sebesar 7,6% ditentukan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji korelasi R sebesar 96,1%, yang berarti keempat variabel ini memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Sedangkan berdasarkan uji korelasi R square atau R2, pengaruh semua variabel bebas (independen) budaya organisasi,

motivasi dan disiplin terhadap variabel tidak bebas (dependen) kinerja pegawai adalah sebesar 92,4% maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin akan menentukan naik/turunnya kinerja pegawai sebesar 92,4% dan sisanya sebanyak 7,6% ditentukan oleh variabel yang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa secara signifikan budaya organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal di kemudian hari, maka pimpinan pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro harus memperhatikan perkembangan budaya organisasi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,016 < \alpha = 0,05$ (level of significance), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam instansi akan memperoleh kinerja pegawai yang baik pula, sedangkan dengan budaya organisasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang pula. Hasil pengujian dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donny Kurniawan (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Dari hasil penelitan dan pembahasan yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,022 < \alpha = 0,05$ (level of significance), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H3 diterima. Dengan demikian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donny Kurniawan (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Dari hasil penelitan dan pembahasan yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo, hal dapat dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ (level of significance), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H4 diterima. Sehingga semakin tinggi penerapan disiplin di dalam pelaksanaan roda pemerintahan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Melianti (2017) dalam penelitiannya yang

mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai, terdistribusi secara normal, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah baik.
2. Variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
3. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
4. Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
5. Variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
6. Disiplin mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, disusul budaya organisasi dan paling kecil adalah motivasi.

Saran

Saran untuk penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah budaya organisasi, motivasi dan disiplin. Pimpinan Kecamatan Sumberrejo sebaiknya memperbaiki motivasi kerja pegawai dengan meningkatkan apresiasi serta dukungan kepada pegawai yang berprestasi atau berhasil menyelesaikan tugas dengan baik sehingga Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, Yasri. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari*.
- Algopeng Z. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas*. Universitas Batanghari, Jambi.
- Astuti Situmorang. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Medan*.
- Djokosantoso, Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Fattah. 2014. *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Elmatera.
- Ghozali, Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Semarang
- Hasibuan, M.S.P. 200). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Malthis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira)*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mastuhu. 2008. *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba*, Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJKI IAIN Jakarta
- Melianti. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Meri Revita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. Universitas Tadulako
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oie I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan AspekAspek Kerja Karyawan lainnya*. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Robbin, S.P dan T.A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhom, Hunt dan Osborn. 2003. *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi,.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sobirin A. 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPM
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sri Winarsih. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan)*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Supriyadi. 2014. *SPPS+Amos Statistical Analysis*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 63-68.
- Susanto, AB. 2002. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada (GP).
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Utami, Agustina Setyo. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe*. Universitas Diponegoro.
- Wijaya T. 2012. *Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.