

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN UMUM KANTOR SETDA
KABUPATEN KEBUMEN**

Achmad Nurhadi

*(Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Putra Bangsa Kebumen)*

ABSTRAKSI

Penelitian yang mengambil populasi pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 71 orang yang merupakan pegawai pada Kantor Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Data diambil dengan cara mengajukan pernyataan melalui kuesioner kepada pegawai Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Data hasil jawaban responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel disiplin, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas penelitian secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Variabel disiplin, motivasi dan iklim organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, Iklim Organisasi, Kinerja

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya sangat dibutuhkan dalam era pembangunan saat ini. Salah satu bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen adalah Bagian Umum yang meliputi Bagian Tata Usaha, Bagian Keuangan dan Bagian Rumah Tangga dan Santel. Bagian Umum dan Perlengkapan adalah unsur Staf Sekretariat Daerah yang dipimpin

oleh seorang Kepala Bagian, bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi Umum. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, pengkoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang perencanaan, keuangan, kerumahtanggaan dan administrasi pengelolaan barang milik daerah di lingkungan Sekretariat Daerah. Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen dituntut agar beroperasi secara lebih efisien dan efektif untuk dapat menjalankan visi dan misi organisasi. Fungsi personalia yang terlibat dalam seluruh operasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dituntut agar beroperasi semakin efisien dan efektif. Kondisi yang ada saat ini pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen adalah menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor sehingga berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Adapun permasalahan kinerja pegawai sementara yang penulis amati adalah adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain permasalahan kinerja pegawai faktor lain adalah kurangnya disiplin kerja pegawai. Masih terdapat pegawai sering datang terlambat masuk kerja, sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Selain permasalahan disiplin kerja faktor lain adalah motivasi kerja. Kurangnya pimpinan dalam memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap pegawai, berdampak pada pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan namun cenderung menunda-nunda sehingga menumpuk dan bahkan ada yang tidak terselesaikan. Motivasi kerja dapat menjadi positif apabila, merasa senang, cinta, tertarik pada pekerjaan dan motivasi kerja menjadi negatif apabila benci, bosan dan tertekan. Kondisi di atas dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai tidak optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Selain permasalahan disiplin kerja dan motivasi faktor lain adalah iklim organisasi yang kurang harmonis yang terlihat dari kurangnya kerjasama yang baik antara pegawai baru yang belum memahami tupoksi dan pegawai senior terkait pelaksanaan tupoksi yang mana pegawai yang lebih senior tentunya lebih paham mengenai pekerjaan. Kurang kerjasama inilah yang kerap menimbulkan permasalahan dalam menyelesaikan hasil kinerja pegawai, sehingga tidak sesuai dengan standar kerja yang berlaku di organisasi.

Sebagai dampak dari menurunnya kinerja pegawai adalah menurunnya kinerja organisasi yang berakibat pada beberapa sasaran kerja yang tidak sesuai target. Program atau sasaran kerja pada tahun 2014 yang ditargetkan waktu penyelesaiannya rata-rata adalah 10 bulan. Namun realisasi terselesainya sasaran kerja memakan waktu 12 bulan. Pada periode tahun 2014 sasaran kerja yang memenuhi target adalah sasaran kerja pertama yaitu menyiapkan bahan kegiatan penatausahaan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dengan waktu penyelesaian satu bulan. Sasaran kerja

pada tahun 2015 terdapat lima sasaran kerja yang di targetkan waktu penyelesaiannya dalam 10 bulan. Namun realisasi terselesaikannya sasaran kerja memakan waktu 12 bulan. Sasaran kerja yang memenuhi target adalah sasaran kerja kedua, ketujuh, kedelapan dan kesembilan dengan target penyelesaian selama duabelas bulan.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006:165). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disiplin kerja menurut Sinungan (2006:81) adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sesuai dengan hasil penelitian Robiansyah, (2010) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain hal di atas faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2006: 312). Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang semakin tinggi dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Sesuai dengan hasil penelitian Permatasari (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007:38) merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian Karundeng (2013) menyebutkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta didalam suatu organisasi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal. Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena dilingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1. Disiplin

Menurut Sinungan (2007:146) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan Melekat (Waskat)

2. Motivasi

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Untuk mengukur motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan komponen teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen *Satisfiers* (*motivasi factors*), komponen ini meliputi :

- a. Prestasi (*achievement*),
- b. Pengakuan (*recoqnition*)
- c. Tanggungjawab (*responbility*)
- d. Kemajuan (*advancement*)
- e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

3. Iklim Organisasi

Davis dan Newstorm (2006:115) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang

dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Indikator iklim organisasi yang diukur dalam penelitian ini adalah indikator iklim organisasi menurut Robert Stringer (2006:134) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu sebagai berikut :

- a. Struktur.
- b. Standar-standar.
- c. Tanggung jawab.
- d. Penghargaan.
- e. Dukungan.
- f. Komitmen.

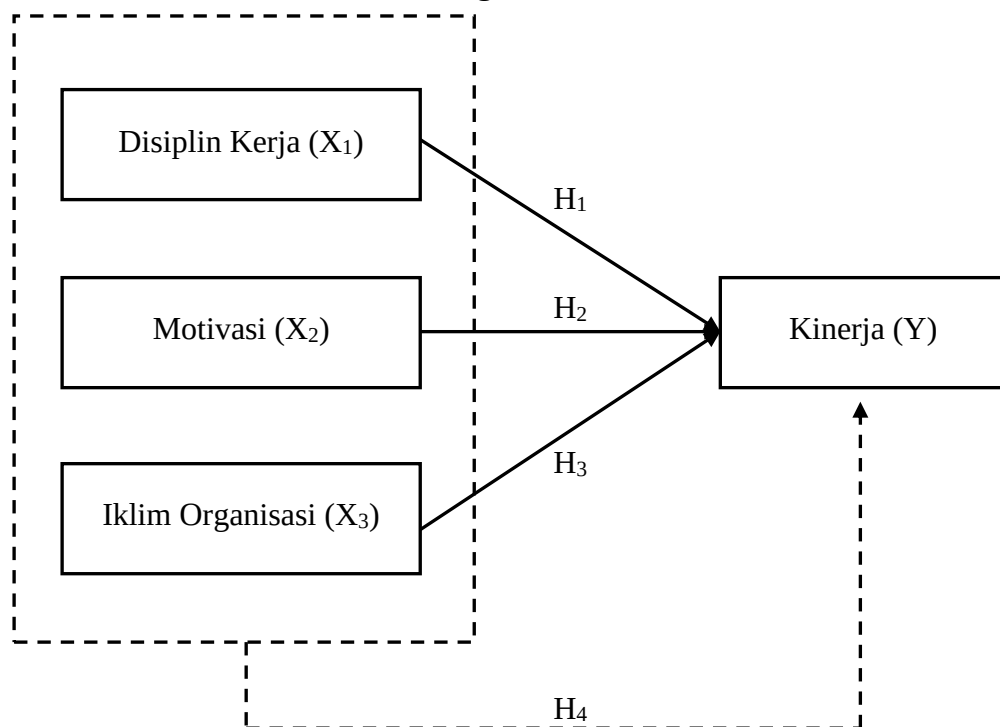
2.2. Penelitian Terdahulu

1. Robiansyah, (2010). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 60 pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji T, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1 diterima). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 2 diterima).
2. Permatasari, dkk, (2015). “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang”. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif sebab penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan tetap PT BPR Gunung Ringgit yang memiliki masa kerja satu tahun atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, sehingga objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT BPR Gunung Ringgit yang berjumlah 30 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,447 > 3,35$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Karundeng, (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Penelitian ini didasari pada pemikiran bahwa setiap organisasi baik pemerintah/swasta memiliki tujuan yang akan dicapai. Dimana kerja sama pemimpin dan orang yang dipimpin dapat melaksanakan tugas maupun

fungsi –fungsi dalam sturktur dilingkungan organisasi yang ada. Manajemen Sumber Daya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka serta hubungan dalam batas-batas,wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang ada. Sehingga Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan akan memberikan tujuan dan manfaat bagi kepentingan organisasi. Kegiatan ini diselenggarakan pada PT Taspen Manado,dengan tujuan untuk mengetahui mempengaruhi Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada pimpinan dan karyawan PT Taspen Manado dan merupakan sumbangan dalam memecahkan masalah. Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner/wawancara, observasi dan studi dokumen, dan untuk analisis data menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan daya penentu menunjukkan 0,6561% yang bermakna bahwa peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan tergantung pada iklim organisasi. Koefisien determinasi yang bernilai cukup kuat 0,8205%, sisanya sebesar 17,95 % faktor lain. Hasil Uji t didapat ; $t_{hit} 11,70 \geq t_{tab0,95} = 1,68$ Dengan demikian korelasi atau faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

2.3. Kerangka Pikir

Gambar II-1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.
- H₄ : Ada pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Kebumen sebanyak 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik sensus karena populasinya kurang dari 100. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. (Ridwan, 2007:248). Jadi seluruh sampel atau responden berjumlah 71 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Studi dokumentasi

3.5. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa besar atau nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Syafrizal, 2008:30). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan dimensi variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner (Syafrizal. 2008:30).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk

angka. Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana : Y	= Kinerja
X ₁	= Disiplin kerja
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Iklim organisasi
b ₁	= koefisien disiplin kerja
b ₂	= koefisien motivasi
b ₃	= koefisien iklim organisasi
E	= error

3.6. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F untuk melihat secara serentak bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

H₀: b₁, b₂, b₃ = 0, artinya variabel (X₁), (X₂) dan (X₃) secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H_a: b₁, b₂, b₃ ≠ 0, artinya variabel (X₁), (X₂) dan (X₃) secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dengan tingkat signifikan 5% dengan pedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika F_{hitung} > F_{tabel}, α < 5 %, maka H_a diterima
- 2) Jika F_{hitung} < F_{tabel}, α > 5 %, maka H_a ditolak

2. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% (α = 0,05) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Ketentuan yang ditetapkan adalah (Singgih Santoso, 2009:76):

- 1) Jika t_{hitung} > t_{tabel}; α < 5 %, maka H_a diterima
- 2) Jika t_{hitung} < t_{tabel}; α > 5 %, maka H_a ditolak.

3. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R² semakin (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Disiplin Kerja

Tabel IV-6
Rangkuman Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Nilai			Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	
1.	0,595	0,2352	0,000	Valid
2.	0,530	0,2352	0,000	Valid
3.	0,684	0,2352	0,000	Valid
4.	0,594	0,2352	0,000	Valid
5.	0,659	0,2352	0,000	Valid
6.	0,622	0,2352	0,000	Valid
7.	0,591	0,2352	0,000	Valid
8.	0,602	0,2352	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan pada variabel disiplin adalah valid.

4.2. Motivasi

Tabel IV-7
Rangkuman Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Nilai			Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	
1.	0,542	0,2352	0,000	Valid
2.	0,687	0,2352	0,000	Valid
3.	0,646	0,2352	0,000	Valid
4.	0,667	0,2352	0,000	Valid
5.	0,637	0,2352	0,000	Valid
6.	0,545	0,2352	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga keenam item butir pernyataan pada variabel motivasi adalah valid.

4.3. Iklim Organisasi

Tabel IV-8
Rangkuman Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

No	Nilai			Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	
1.	0,571	0,2352	0,000	Valid
2.	0,501	0,2352	0,000	Valid
3.	0,693	0,2352	0,000	Valid
4.	0,735	0,2352	0,000	Valid
5.	0,693	0,2352	0,000	Valid
6.	0,587	0,2352	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga keenam item butir pernyataan pada variabel iklim organisasi adalah valid.

4.4. Kinerja Pegawai

Tabel IV-9
Rangkuman Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Nilai			Keterangan
	r hitung	r tabel	Sig.	
1.	0,690	0,2352	0,000	Valid
2.	0,754	0,2352	0,000	Valid
3.	0,742	0,2352	0,000	Valid
4.	0,619	0,2352	0,000	Valid
5.	0,583	0,2352	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan pada variabel kinerja adalah valid.

4.5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cornbach's alpha* dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha*, lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut berdasarkan *output* dari SPSS 22.00 pada lampiran.

Tabel IV-10
Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin (X_1)	0,756	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,681	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X_3)	0,697	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,710	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

4.6. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji tersebut meliputi:

1. Uji Multikolinieritas,

Tabel IV-11
Rangkuman Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin (X_1)	0,791	1,264
Motivasi (X_2)	0,739	1,353
Iklim Organisasi (X_3)	0,889	1,125

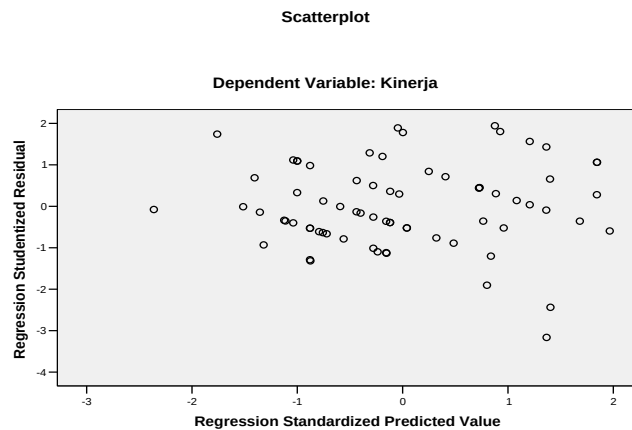
Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas

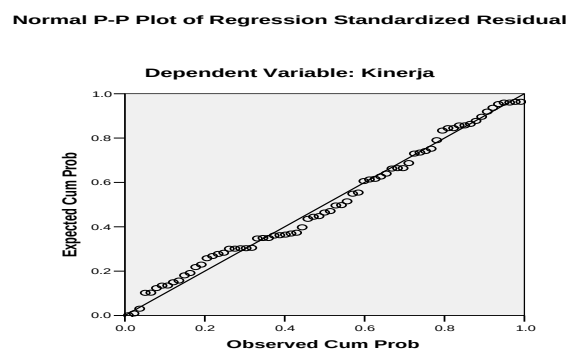


Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil *output SPSS 22.00* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar IV-3
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil *output SPSS 22.00* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV-12
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,994	2,042		,147
	Disiplin	,173	,067	,273	,012
	Motivasi	,304	,098	,342	,003
	Iklim_Org	,172	,076	,226	,027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan *output SPSS 22.00*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 2,994 + 0,173X_1 + 0,304X_2 + 0,172X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 2,994 diartikan apabila disiplin, motivasi dan iklim organisasi bernilai nol maka besarnya kinerja pegawai adalah 2,994 satuan.
- Koefisien variabel disiplin (X_1) 0,173 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,173 kali.
- Koefisien variabel motivasi (X_2) 0,304 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,304 kali.
- Koefisien variabel iklim organisasi (X_3) 0,172 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan iklim organisasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen sebesar 0,172 kali.

4.8. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel IV-13
Rangkuman Uji t

Variabel	t hitung	Signifikan
Disiplin (X_1)	2,578	0,012
Motivasi (X_2)	3,118	0,003
Iklim Organisasi (X_3)	2,254	0,027
Nilai kritis	$t_{\text{tabel}} = 1,667$	$\alpha = 0,05$

Sumber : Data primer diolah, 2017

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin nilai t_{hitung} 2,578 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikan 0,012 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
- 2) Variabel motivasi nilai t_{hitung} 3,118 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.
- 3) Variabel iklim organisasi nilai t_{hitung} sebesar 2,254 lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dengan tingkat signifikan 0,027 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

2. Uji F

Tabel IV-14
Output SPSS untuk Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,585	3	27,195	15,107	,000 ^a
	Residual	120,613	67	1,800		
	Total	202,197	70			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Org, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil *output* uji F di atas dapat dilihat nilai F hitung 15,107 lebih besar dari nilai F tabel 2,739 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel disiplin, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

4.9. Koefisien Determinasi

Tabel IV-15
Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,377	1,34171

a. Predictors: (Constant), Iklim_Org, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,377 atau dapat diartikan sebesar 37,7% kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi dan iklim organisasi sedangkan 62,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.10. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Apabila disiplin kerja pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen semakin diperbaiki dengan meningkatkan kedisiplinan pada efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kehadiran yang baik, patuh pada pimpinan, bekerja sesuai prosedur dan perencanaan, evaluasi pada pekerjaan dan berani menerima resiko dalam tugas, maka kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen akan semakin baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Diperlukan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, memberikan pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai, memberikan tanggungjawab penuh terhadap pekerjaan, mempromosikan pegawai yang karirnya meningkat, dan memberi kesempatan pegawai untuk berkembang dan berkarir agar kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen semakin baik.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Artinya jika iklim organisasi tercipta dengan baik dengan cara memberikan peran dan tanggungjawab yang jelas, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, maka akan menghasilkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen yang lebih baik.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan diperoleh hasil yang signifikan yang menunjukkan apabila peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan iklim organisasi dilakukan secara bersama-sama, maka kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen menjadi lebih baik dan tujuan akhir organisasi akan jadi lebih mudah dicapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diterima atau terbukti.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3, yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan peneliti sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan disiplin pegawai terutama dalam hal penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan dan tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. Sebaiknya pimpinan Bagian Umum pada Sekda Kabupaten Kebumen memberikan pengakuan dan penghargaan bagi pegawai berprestasi serta *reward* terhadap pegawai yang disiplin, agar kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekda Kabupaten Kebumen maksimal.
2. Membangun motivasi kerja pegawai yang baik dengan meningkatkan prestasi pegawai, memberikan pengakuan atas hasil kerja pegawai, memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada pegawai, mempromosikan pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang.
3. Menciptakan iklim organisasi yang baik melalui pemberian peran dan tanggung jawab yang jelas kepada pegawai, menentukan standar kerja yang jelas, adanya penghargaan dari organisasi kepada pegawai, dukungan kerja dan membangun komitmen pegawai yang baik terhadap organisasi.
4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 37,7 % kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan iklim organisasi. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti 62,3 % variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekda Kabupaten Kebumen untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih bermutu, variabel tersebut antara lain kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

5.3. Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah wa syukurillah, atas berkah rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta yang telah mendidik dan membesarkan serta doa-doanya kepada penulis hingga penulis bisa meraih masa depan dengan baik.
2. Bapak Kabul Trifiyanto, SE, MBA sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

3. Bapak Pinuji, SE, selaku Kepala Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen, yang telah memberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Ibu Dwi Setyowati, SE, selaku Kasubag Tata Usaha Sandi dan Telekomunikasi yang telah berkenan memberikan bantuan data-data yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
5. Istri dan anak-anakku tercinta yang telah memberi dukungan doa dan motivasi kepada penulis.
6. Rekan kerja di Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen yang telah banyak membantu dan memberi semangat kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis dengan tulus. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang positif bagi perkembangan di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G (2010), *Human Resources Management*, London: Prenticehall International Inc
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, S. (2007). *Metodologi Research* (jilid 1-4). Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2006. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Litwin dan R.A. Stringer. 2007. *Efektivitas Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang, (2006), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Stringer, 2007. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*. Terjemahan Y.D Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Novitasari, Anisa. 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keenam. Rajawali Pers: Jakarta.
- Winardi, J., 2012. *Manajemen Perilaku Organisasional*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta. . Universitas Diponegoro.
- Wirawan. 2007. *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Humanika : Jakarta.