

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERAFILIASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEBUMEN

Rahmad Wahyudi, Dr. Irfan Helmy
Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen 2019
Email: RahmadWahyudi123@Gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini berjumlah 46 orang sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan *skalalickert* yang dianalisis dengan bantuan program SPSS 22.00 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang digunakan dalam variable budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai non PNS dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variable dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t semuahipotesis diterima. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,443 artinya 44,3% kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi, sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Berafiliasi terhadap Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya adalah suatu wahana yang efektifitas kegiatannya akan sangat ditentukan oleh unsur manusia yang menyanggah tugas-tugas organisasi atau sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Unsur-unsur lain dalam organisasi seperti fasilitas, alat-alat, waktu, metode dan teknik kegiatan, didayagunakan secara optimal oleh manusia yang berada dalam organisasi atau orang-orang yang berkaitan dengan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Karena peningkatan Kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan. Sudjana (2004), berpendapat faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen, termasuk dalam organisasi.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen membutuhkan pengelolaan / manajemen yang baik. Salah satu komponen penting dari manajemen adalah

sumber daya manusia. Karena sebarangpun canggihnya teknologi, manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada individu / manusianya.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat dikatakan baik, terutama untuk pegawai Non PNS. Tugas pegawai non PNS adalah untuk tahun 2018 ini pencapaian target kerja pegawai Non PNS adalah sebesar 84.000 pencetakan EKTP dan 20.000 untuk perbaikan data penduduk. Berdasarkan informasi dari bagian pelayanan target sudah tercapai 100%

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini akan menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kedisiplinan. Secara

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

administrasi pegawai NON PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen mempunyai tingkat Kedisiplinan yang baik. Setiap pagi pegawai NON PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen diwajibkan untuk mengikuti apel pagi, dan pegawai NON PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen juga diwajibkan *face print*. Akan tetapi bukan berarti tidak ada pegawai yang telat ataupun selalu ada diruangan pada waktu jam kerja. Pegawai yang tidak hadir adalah pegawai yang sakit atau sedang melaksanakan tugas luar.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya kerja. Menurut Dito (2010) Upaya kinerja pegawai ditempuh melalui beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi berafiliasi. Menurut Mitchell dalam Winardi (2001), diketahui motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi mewakili proses-proses psikologika yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (Volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu (Winardi, 2001).

Motivasi berafiliasi adalah kebutuhan untuk berhubungan dan menjalin ikatan sosial dengan orang lain. Dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan berafiliasi adalah pertalian sebagai anggota atau cabang; perhubungan. Interaksi yang paling sederhana adalah interaksi satu arah yang satu memberi dan yang lain menerima ; dalam psikologi sosial kejadian

tersebut disebut aksi, belum interaksi. Murray (Hall & Lindzey, 2004)

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas, peneliti mengajukan proposal penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai NON PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimanakah ada pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimanakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen?

Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat atau penyampaian Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu instansi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan instansi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Penilaian kinerja pegawai pada penelitian ini di batasi pada Fadel (2009):

- a. Pemahaman atas tupoksi
- b. Inovasi
- c. Kecepatan kerja
- d. Keakuratan kerja
- e. Kerjasama

Budaya Kerja

Hadari Nawawi (2003:65), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi

tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Indikator Budaya Kerja:

- a. Ketaatan terhadap peraturan
- b. Keterbukaan
- c. Saling Menghargai
- d. Kerjasama

Motivasi Berafiliasi

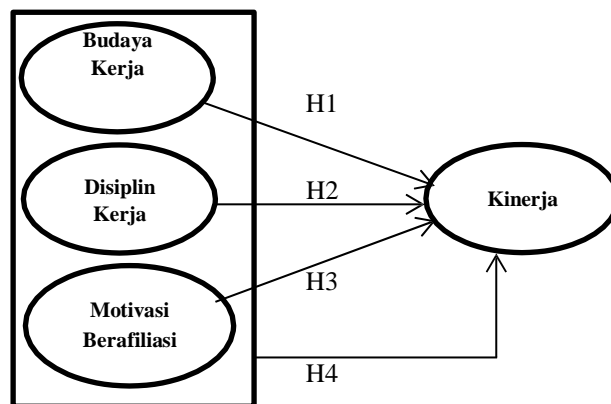
Motivasi berafiliasi menurut Mc Clelland (dalam Pribadi 2011) adalah upaya yang mendorong adanya keramahan pada orang lain, upaya penjagaan hubungan baik dengan orang lain dan usaha untuk menyenangkan orang lain. Indikator untuk mengukur motivasi berafiliasi menurut Weiss (dalam Sears, 1992) adalah :

- a. Dukungan emosional
- b. Perbandingan sosial
- c. Kebutuhan akan situasi yang menyenangkan
- d. Kebutuhan akan perasaan, harga diri, memiliki kompetensi dalam pergaulan.

MODEL EMPIRIS

Dari uraian diatas, secara umum dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai non pns dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kebumen dipengaruhi oleh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi Adapun kerangka pemikiran adalah:

Gambar 3. Kerangka Penelitian



Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

H2 = Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Non PNS Dinas

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

H3= Terdapat pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

H4 = Terdapat pengaruh simultan Budaya kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Berafiliasi terhadap kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian adalah variable Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Berafiliasi serta bagaimana pengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Sedangkan yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya klasifikasi (Suharsimi, 2002). Analisis deskriptif pada penelitian ini menjabarkan tentang identitas responden dengan persentase tertentu. Metode dalam peneliian ini menggunakan Wawancara, Kuesioner, dan Studi Pustaka.

Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for Windows versi 22.0.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan anlisis statistika. Analisis deskriptif meliputi: (1) Responden berdasarkan jenis kelamin; (2) Responden berdasarkan usia; (3) Responden berdasarkan pendidikan terahir; Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) analisis

regresi berganda (4) uji hipotesis; (5) uji simultan, (6) koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (ghozali, 2009). Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hi} > r_{table}$ dengan taraf signifikan kurang dari 5%, sedangkan untuk menentukan r_{table} yaitu dengan rumus $df = n - 2$ (ghozali, 2009).

Dimana:

$df = degree\ of\ fredom$

$n = sampel$

$df = 46 - 2 = 44$, diperoleh hasil r_{table} 0,2907

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Butir	r_{hi}	r_{table}	Sig	Status
1.	0,632	0,2907	0,000	Valid
2.	0,716	0,2907	0,000	Valid
3.	0,740	0,2907	0,000	Valid
4.	0,752	0,2907	0,000	Valid
5.	0,692	0,2907	0,000	Valid
6.	0,846	0,2907	0,000	Valid
7.	0,626	0,2907	0,000	Valid
8.	0,474	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

Butir	r_{hi}	r_{table}	Sig	Status
1	0,706	0,2907	0,000	Valid
2	0,625	0,2907	0,000	Valid
3	0,920	0,2907	0,000	Valid
4	0,765	0,2907	0,000	Valid
5	0,680	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 3. Hasil Uji Validitas motivasi berafiliasi

Butir	r_{hi}	r_{table}	Sig	Status
1	0,418	0,2907	0,000	Valid
2	0,824	0,2907	0,000	Valid
3	0,764	0,2907	0,000	Valid
4	0,783	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
1	0,676	0,2907	0,000	Valid
2	0,585	0,2907	0,000	Valid
3	0,708	0,2907	0,000	Valid
4	0,809	0,2907	0,000	Valid
5	0,844	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua instrumen variabel budaya kerja, disiplin kerja, motivasi berafiliasi dan kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika $\alpha_{cronbach} > 0,60$ atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika $\alpha_{cronbach} < 0,60$ atau 60% maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{kritis}	C Alpha	Ket
Budaya Kerja	0,835	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,794	0,6	Reliabel
Motivasi Berafiliasi	0,649	0,6	Reliabel
Kinerja	0,777	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel budaya kerja, disiplin kerja, motivasi berafiliasi dan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari $> r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat

dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan mempunyai angka tolerance $\geq 0,10$.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
Budaya Kerja	.987	1.013
Disiplin Kerja	.989	1.011
Motivasi Berafiliasi	.996	1.004

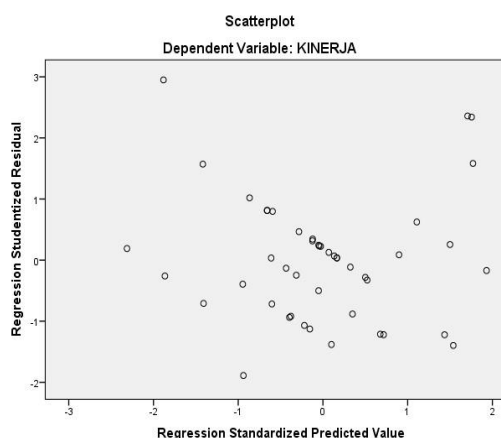
Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas di atas seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



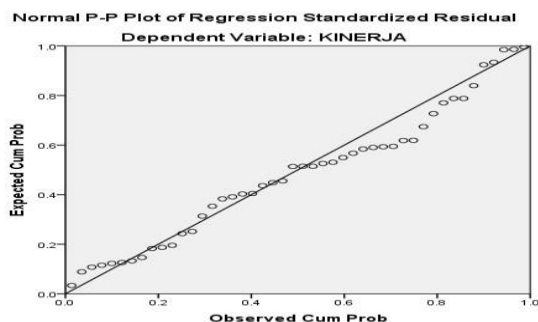
Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar hasil uji normalitas penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel bebas ini terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara Budayakerja (X_1), DisiplinKerja (X_2) dan motivasi berafiliasi(X_3) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi dua prediktor yaitu dengan rumus :

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

Tabel 7. Hasil regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandar	Standar			
	Coefficients	Coefficients			
(Constan)	.113	2.449		.046	.963
Budaya Kerja	.144	.065	.248	2.216	.032
Disiplin Kerja	.205	.089	.256	2.294	.027
Motivasi Berafiliasi	.709	.137	.578	5.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

1. Konstanta
alpha pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi maka kinerja bernilai 0,133.
2. Variabel Independen
 - a. $b_1 = 0,144$
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,144 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel budaya kerjaakan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,144 poin apabila variabel independen lainnya tetap.
 - b. $b_2 = 0,205$
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,205 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerjaakan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,205 poin apabila variabel independen lainnya tetap.
 - c. $b_3 = 0,709$
Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,709 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi berafiliasiakan menyebabkan perubahan/bertambahnya kierja sebesar 0,709 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel menerangkan variabel terikat. (dependen). bebas (independen) secara individual dalam

tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan tingkat kevakinan sebesar 95% (0.95). iumlah sampel (n) sebanyak 100 responden dan jumlah variabel bebas (k). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan

signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a)

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima.

Penentuan t_{tabel} menurut Ghozali (2009) dengan rumus $df = n-k-1$ ($46-3-1=42$), diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,028. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Hipotesis

Variabel	t _{hitung}	t	Sig	Ket
Budaya Kerja	2,216	2,028	0,032	H ₁ diterima
Disiplin Kerja	2,294	2,028	0,027	H ₂ diterima
Motivasi Berafiliasi	5,188	2,028	0,000	H ₃ diterima

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari hipotesis dalam penelitian ini, 4 hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74.406	3	24.802	12.946	.000 ^b
Residual	80.464	42	1.916		
Total	154.870	45			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Motivasi Berafiliasi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 12,946 $> F_{tabel}$ sebesar 2,82 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kebumen.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen:

Tabel 10. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.443	1.384

A. Predictors: (Constant), Motivasi Berafiliasi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,443 artinya 44,3%

variabel kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi kebijakan terhadap penelitian ini sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada

Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kebumen”. Sesuai dengan hasil uji t variabel budaya kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,216 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kebumen.

2. Pembahasan Hipotesis 2: “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Kebumen”. Sesuai dengan hasil uji t variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,294 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,027 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

3. Pembahasan Hipotesis 3: “Motivasi Berafiliasi berpegaruh terhadap Kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Kebumen”. Sesuai dengan hasil uji t variabel Motivasi Berafiliasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $5,188 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kebumen.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja (studi pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variable budaya kerja yang dilakukan terhadap 46 responden pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable budaya kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila budaya kerja meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pada Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian variable disiplin kerja yang dilakukan terhadap 46 responden pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
3. Hasil penelitian variable motivasi berafiliasi yang dilakukan terhadap 46 responden pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan

Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable motivasi berafiliasi terhadap kinerja. Variabel motivasi berafiliasi berpengaruh dominan terhadap kinerja dengan uji regresi berganda variable motivasi berafiliasi (X3). Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi berafiliasi semakin baik maka akan semakin meningkatkan kinerja pada pegawai Non PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

4. Hasil secara simultan dalam penelitian ini yaitu variable budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja berpengaruh secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan uji koefisien determinasi sebesar 0,443 atau 44,3%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen sebaiknya memperhatikan budaya kerja pada setiap pegawai agar kinerjanya dapat meningkat. Seperti member standar kinerja terutama bagi pegawai yang melakukan pelayanan pada masyarakat untuk mengutamakan pelayanan terbaik serta ramah.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Dengan demikian penting bagi kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen untuk tetap memperhatikan disiplin kerja pada saat pegawai bekerja. Dengan selalu mengingatkan para pegawai untuk mematuhi peraturan yang ada, misalnya datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan SOP yang ada dan selalu memotivasi para

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

pegawai agar selalu semangat di setiap harinya.

3. Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Dengan demikian penting bagi kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen untuk tetap menjaga hubungan baik antar pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Non PNS pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Non PNS di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmadi, Abu.dkk, Psikologi Sosial, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999
- _____. 2002. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama.
- Bimo, Walgito. 2010. *Pengantar Psikolog Umum*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Budiardjo, Miriam. 2000. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- _____. 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- _____. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP. 120
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hall, Calvin S dan Lindzey, Gardner. 1993. *Psikologi Kepribadian I Teori-teori Psikodinamik (klinis)*. Kanisius. Yogyakarta

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

- Hasibuan, Malayu S. P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Margono.2004. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta Rineka Cipta Meilani, Andis. 2011.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dian Purnamasari. 2015. *Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala* e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8 ISSN: 2302-2019
- Purwanto, Ngalim. 2002. Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2003. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung : Alfabeta
- Sanjaya, Wina. 2010. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan.
- Sears, D. O & Taylor, S. E & Peplau, L. A. (1991). *Social psychology. (7nded.)*. Englewood Cliff NJ : Prentice Hall International, Inc.
- Sudjana, N. (2004). Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta
- _____.(2007). Metode Penelitian Binis, Cetakan Kesepuluh, CV Alfabeta, Bandung.
- _____.(2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- _____.2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research 2, Andi Offset, Yogyakarta, 2004
- Winardi. 2001. Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta :PT. RajaGrafindo Persada.
- Wiratama, Nyoman J.A. dan Sintaasih, D.K. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten