

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
BULUSPESANTREN II**



Di Susun Oleh:

NAMA : MAHAT SUGANDI

NIM : 145501717

PRODI : MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

KEBUMEN

2018

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
BULUSPESANTREN II**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Putra Bangsa



Di Susun Oleh:

**NAMA : MAHAT SUGANDI
NIM : 145501717
PRODI : MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
KEBUMEN**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya akan sanggup menerima hukum/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Agustus 2018

Penulis



Mahat Sugandi

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
BULUSPESANTREN II**

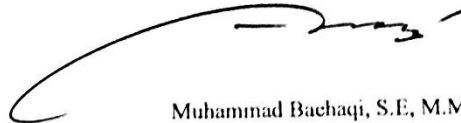
Disusun Oleh:

**NAMA : MAHAT SUGANDI
NIM : 145501717
PRODI : MANAJEMEN**

Kebumen, Agustus 2018

Telah Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing



Muhammad Bachaqi, S.E, M.M

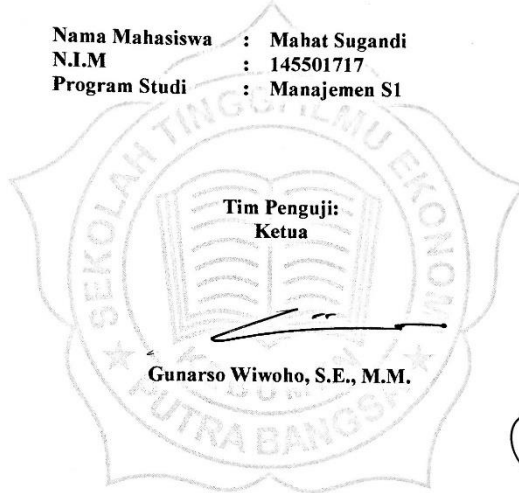
PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 31 Agustus 2018

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Mahat Sugandi
N.I.M : 145501717
Program Studi : Manajemen S1



Tim Penguji:
Ketua

Gunarso Wiwoho, S.E., M.M.

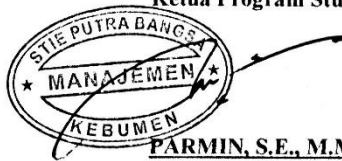
Anggota

Harini Abrilia Setyawati, S.E., M.Si

Anggota

Irfan Helmy, S.E., M.M.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



PARMIN, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Buluspesantren II yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kerja

MOTTO

“Belajar dari Kemarin, Hidup untuk Hari ini, Berharap untuk Hari Besok. Dan yang Terpenting adalah Jangan Sampai Berhenti Bertanya”

(Albert Einstein)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Istri dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan baik tenaga, pikiran, doa dan finansial sehingga menjadi semangat usaha untuk menghadirkan yang terbaik.
2. Teman-teman terdekat yang terbaik dan teman-teman kelas karyawan yang telah memberikan banyak bantuan dan masukan.
3. Seluruh *civitas akademika* STIE Putra Bangsa Kebumen dan pembaca yang budiman.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren II.”

Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari peran semua pihak yang telah membantu penulis. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Muhammad Baehaqi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing memberikan kesempatan dan saran kepada penulis.
2. Seluruh pegawai Puskesmas Buluspesantren II yang telah membantu dalam proses data yang dibutuhkan
3. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis pada khususnya bagi pembaca atau *civitas akademika* pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
ABSTRAKSI	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Penelitian Terdahulu	38

2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	41
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	41
3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	44
3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Populasi dan Sampel	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum	58
4.2 Analisis Deskriptif.....	61
4.3 Analisis Statistik.....	63
4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Penelitian Terhadulu	38
Tabel IV-1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel IV-3 Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel IV-4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel IV-5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kejra	64
Tabel IV-6 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	65
Tabel IV-7 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	65
Tabel IV-8 Uji Reliabilitas.....	66
Tabel IV-9 Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV-10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV-11 Uji Hipotesis	71
Tabel IV-12 Uji F.....	72
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar IV-1	Uji Normalitas	67
Gambar IV-2	Uji Heterokedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 5 : Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan dan perorangan (Departemen Kesehatan, 2009). Puskesmas Buluspesantren II merupakan organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai Badan Layanan Umum Daerah yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat baik yang ada di kota besar maupun di kota kecil. Dalam kegiatan operasionalnya, puskesmas tidak bertujuan untuk mencari keuntungan sehingga harus mengutamakan kualitas pelayanan yang diberikan. Tetapi puskesmas juga harus mengutamakan efektifitas dan efisiensi anggaran karena sebagian pengeluaran puskesmas masih didanai dai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Pengukuran kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat kompetitif untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai apa

yang menjadi tujuan organisasi yang telah ditetapkan maka organisasi harus mampu membentuk manusia yang memiliki kinerja baik dan optimal.

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Sedarmayanti, 2007). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menurunnya kinerja pegawai dikarenakan pegawai Puskesmas Buluspesantren II kurang tanggap dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan dari organisasi kepada pegawai. Hal ini diketahui adanya pegawai yang bersenda gurau dengan rekan kerja yang lain pada saat mengerjakan tugas, dan kurang efisiennya pegawai dalam hal penggunaan waktu yang diberikan. Malasnya pegawai dalam mengerjakan tugas berdampak langsung kepada kurang optimalnya organisasi dalam mencapai tujuan yang dibuat.

Kurangnya pegawai dalam mempertanggungjawabkan tugas dan hasil pekerjaannya menjadikan banyak tugas yang menumpuk yang akan semakin menunda-nunda dalam melaksanakan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini pemberian motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai agar bisa mengendalikan suatu kekuatan sehingga pegawai dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

Berdasarkan hasil observasi pegawai membutuhkan perhatian motivasi yang optimal dari organisasi hal ini dilihat dari kurang semangatnya pegawai dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya seperti bermalas-malasan dan menunda-nunda untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan memupuk motivasi pegawai menjadi optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebenarnya pemberian motivasi cukup seperti pengakuan dan pemberian terima kasih cukup dapat membangun perbedaan dalam kinerja pegawai karena motivasi mengarah pada peningkatan kinerja menjadi lebih baik.

Motivasi dapat digambarkan sebagai salah satu pengendalian individu sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang dilakukan. Hal ini akan berdampak kepada sikap disiplin kerja individu yang baik. Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan masih adanya pegawai yang tidak taat terhadap aturan yang diberlakukan di dalam organisasi salah satunya yang terjadi saat ini adalah kurang tepat waktu dalam hal kehadiran di kantor. Hal ini yang akan memberikan dampak negative terhadap organisasi dan menurunkan nilai kinerja pegawai itu sendirinya yang akhirnya akan merugikan.

Perlu perhatian dari manajemen organisasi dalam hal ketaatan dan kepatuhan para pegawai di Puskesmas Buluspesarntren II ini. Dengan pegawai yang disiplin tentu akan menjadikan pegawai memiliki jiwa tanggung jawab terhadap jabatan dan tugas yang diberikan. Adanya disiplin kerja yang baik

para pegawai akan menjadikan suatu kebudayaan disiplin di organisasi yang tentunya akan memberikan citra positif nama organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang sulit untuk didefinisikan akan tetapi bila dilihat akan dapat diketahui. Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti budaya dalam organisasi masih dikatakan belum mencapai target dan sasaran yang ditentukan organisasi hal ini dikarenakan beberapa pegawai masih tidak mengetahui dan tidak memperdulikan kebudayaan yang telah dibangun di organisasi seperti budaya apel pagi yang setiap hari dilakukan sebelum menjalankan tugas rutin pokok.

Budaya organisasi menjadi penting karena mengukur bagaimana pandangan pegawai terhadap organisasi serta akan mengarahkan pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi merupakan aspek penting bagi organisasi yang dapat mempengaruhi nilai dan perilaku pegawai. Budaya organisasi membuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins and Judge, 2008). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti kurangnya pemahaman para pegawai terhadap budaya organisasi yang ada di Puskesmas Buluspesantren II. Kurangnya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam organisasi membuat karakteristik yang ada di dalam organisasi kurang berkembang.

Dari latar belakang diatas penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Puskesmas Buluspesantren II. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren II.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II?

1.3 Batasan Masalah

1. Membatasi populasi penelitian pada PNS Puskesmas Buluspesantren II.
2. Membatasi variabel penelitian pada:

- a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Syahyuti (2010) yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan.
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

b. Disiplin Kerja

Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983) yaitu:

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib
- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- 5) Memiliki tanggung jawab

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut (Riani, 2011).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Robbins & Coulter (2012) yaitu:

- 1) Inovasi dan mengambil resiko
- 2) Memperhatikan detail
- 3) Orientasi pada hasil
- 4) Orientasi individu
- 5) Orientasi pada tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

d. Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Sudarmanto (2009) yaitu:

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timelines*
- 4) *Cost effectiveness*
- 5) *Need for supervision*
- 6) *Interpersonal impact*

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah penulis dapatkan khususnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
 - b. Menambah khasanah pustaka mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberi masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

- b. Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

1. Pengertian

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Amstrong dan Baron (1998) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005).

2. Indikator Kinerja

Sudarmanto (2009) menyatakan enam kriteria utama kinerja yaitu:

- a. *Quality* (kualitas), adalah tingkat dimana proses atau hasil dari kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan.
- b. *Quantity* (kuantitas), adalah besaran yang dihasilkan, dalam bentuk nilai dolar (biaya), sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timelines* (ketepatan waktu), adalah tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost effectiveness* (efektifitas biaya), adalah tingkat dimana penggunaan sumber-sumber daya (antara lain SDM, biaya, teknologi, materi) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, efektifitas berkurang.
- e. *Need for supervision* (membutuhkan pengawasan), adalah tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa harus ditemani oleh pengawas atau tanpa harus mengikutsertakan intervensi dari pengawas untuk menghasilkan hasil kerja yang baik.

- f. *Interpersonal impact* (pengaruh interpersonal), adalah tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self-esteem*, *goodwill* dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timpe (1992) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal merupakan atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan

dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pemimpin tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pemimpin yang mempermasalahkan kinerja buruk seorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan atau ketrampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam maupun di luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

4. Karakter-karakter Individu dengan Tingkat Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian David Mc. Clelland (1976) tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya yaitu sebagai berikut:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.

- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
- h. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

5. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.

- 3) Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain:
 - 1) Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
 - Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
 - Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

6. Tujuan Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari

SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (1999:1) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang,
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian

Motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan (Nawawi, 1998:57). Pemahaman terhadap motif yang mendasarinya, maka akan dapat

memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Samsudin dalam Mangkunegara (2009:35), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik

serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan pekerjaan yang penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Bentuk motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Gagne *et.al* (2010) yaitu:

a. *Intrinsic Motivation*

Individu melakukan sesuatu untuk tujuan dan kepentingan diri sendiri karena adanya ketertarikan dan menikmati hal tersebut.

b. *Extrinsic Motivation*

Karyawan melakukan sesuatu untuk alasan instrumental.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Moekijat (1997) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- a. Memberi kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar.
- b. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c. Adanya motivasi dari pemimpin supaya karyawan berminat yang besar pada pekerjaannya, personalia memberikan contoh terhadap bawahannya.
- d. Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- e. Memberi perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- f. Kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran-saran atau aspirasi pada organisasi.
- g. Hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan ataupun dengan masyarakat.

5. Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Sunyoto (2013) yaitu:

- a. Fisiologis, merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
- b. Rasa aman, meliputi keamanan dan perlindungan diri dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
- c. Sosial, meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian

Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk

mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Sintaasih & Wiratama, 2013). Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

2. Indikator Disiplin Kerja

Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983) menyatakan beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja

yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Syaidam (1996:291) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

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

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2002:292) sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja yaitu:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*hot stove rules*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk

memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan pertama: suatu peringatan lisan, kedua: suatu peringatan tertulis, ketiga: terminasi.

6. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:129) diantaranya:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai disiplin diri dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pekerja yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut (Riani, 2011). Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain Robbins & Judge (2008). Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki

oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000:152). Mas'ud (2004:112) budaya organisasional adalah sistem nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

2. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins & Coulter (2012) adalah:

- a. Inovasi dan mengambil resiko, diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus di dalam organisasi.
- b. Memperhatikan detil, diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- c. Orientasi pada hasil, diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi individu, diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim, diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- f. Keagresifan, diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.

- g. Stabilitas, diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan *status quo* untuk terus tumbuh dan berkembang.

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2006:10) yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, terdapat 10 karakteristik budaya organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

b. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut

jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

d. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

f. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

g. Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keadilan profesional tertentu.

h. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas

prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

i. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena paling sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

j. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

4. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi diteliti secara intensif oleh para pakar untuk mengetahui perannya dalam organisasi. Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menghambat perkembangan organisasi. Di bawah ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi.

a. Identitas Organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi. Sebagaimana di contohkan oleh Wirawan (2008: 35-37) walaupun sama-sama lembaga yang menggunakan senjata, identitas TNI dan POLRI berbeda. TNI merupakan lembaga pertahanan, sedangkan POLRI merupakan lembaga keamanan. Kedua lembaga tersebut mempunyai budaya yang berbeda walaupun pada zaman Orde Baru kedua lembaga tersebut pernah disatukan dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Nilai-nilai TNI tercermin dalam Sapta Marga dan Sumpah Prajurit, sedangkan nilai-nilai POLRI tercermin dalam Tribata dan Catur Prasetya. *Dress code* mereka juga berbeda. Perbedaan tersebut menciptakan perbedaan perilaku anggota kedua lembaga tersebut. Budaya organisasi yang berbeda memberikan identitas yang berbeda. Identitas anggota organisasi TNI berbeda dengan identitas anggota POLRI.

b. Menyatukan Organisasi

Budaya organisasi merupakan lem normative yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota

organisasi, para calon anggota organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi menyediakan alat control bagi aktivitas organisasi dan perilaku anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.

c. Reduksi Konflik

Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi social anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik di antara anggota organisasi.

Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya. Misalnya pada budaya organisasi birokratis dan autokrasi pemimpin merupakan penentu bagi penyelesaian konflik. Dalam budaya organisasi yang demokratis, musyawarah untuk mufakat atau voting merupakan cara untuk menyelesaikan perbedaan atau konflik.

d. Komitmen Kepada Organisasi atau Kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

e. Reduksi Ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi menentukan ke mana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya.

Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru. Mereka mempelajari apa yang penting dan tidak penting, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Mereka mempunyai pedoman yang memberikan kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

f. Menciptakan Konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan pelanggan, nasabah, atau klien organisasi. Semua hal tersebut menimbulkan konsistensi pola

pikir, cara bertindak, dan berperilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya.

g. Motivasi

Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat atau *invisible force* di belakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa berkewajiban dan bertanggungjawab untuk merealisasi tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, mereka juga termotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.

Mula-mula motivasi tersebut merupakan motivasi ekstrinsik karena budaya organisasi memberi imbalan bagi anggota organisasi yang mematuhi dan memberi sanksi bagi yang tidak melaksanakannya. Ketika anggota organisasi telah menjadi anggota organisasi dalam waktu yang cukup lama, mereka termotivasi secara intrinsik untuk melakukan apa yang diwajibkan oleh budaya organisasi. Mereka bangga melakukan sesuatu dengan cara unik sesuai dengan norma, nilai-nilai, dan filsafat budaya organisasi.

h. Kinerja Organisasi

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

i. Keselamatan Kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard I. Gardner (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

j. Sumber Keunggulan Kompetitif

Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan. Perusahaan-perusahaan yang mapan mempunyai semboyan *high ethic high profit* dan *no pain no gain*. Mereka merupakan perusahaan yang relative terus

untung, berumur panjang, serta mampu menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan.

Di Indonesia, contoh perusahaan jenis ini adalah PT Astra International dan PT Indofood. Dalam dunia bisnis internasional, contoh perusahaan jenis ini adalah Coca-cola, Protec & Gamble, McDonald, Toyota, dan Singapore Airline. Perusahaan-perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang mempunyai keunggulan kompetitif karena mempunyai budaya organisasi yang mapan.

5. Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Richard L. Daft (2007:107) budaya dapat dianalisis pada tiga tingkat yaitu:

a. Artifak

Yaitu semua hal yang dapat dilihat, didengar dan diamati seseorang dan penglihatan para anggota organisasi (pakaian, pola perilaku, symbol fisik, upacara organisai, tata letak kantor).

b. Nilai-nilai

Dilihat dari cara orang menjelaskan dan membenarkan apa yang mereka perbuat dapat diinterpretasikan dari kisah-kisah, bahasa dan symbol organisasi yang dapat digunakan para anggota untuk menggambarkan mereka.

c. Asumsi-asumsi Dasar dan Keyakinan

Merupakan inti dari budaya dan secara dibawah sadar membimbing perilaku dan keputusan.

6. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2002:283) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Menentukan peran membedakan antara perusahaan satu dengan yang lain.
- b. Menentukan tujuan bersama lebih dari sekedar kesenangan individu.
- c. Menjaga stabilitas perusahaan.
- d. Membuat identitas bagi anggota organisasi.

7. Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2002:291) budaya organisasi terbentuk karena adanya:

- a. Stories

Cerita turun temurun tentang perusahaan bagaimana peraturan perusahaan bagaimana reaksi terhadap kesalahan yang pernah dilakukan perusahaan tersebut.

- b. Ritual

Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

- c. Material Simbol

Barang-barang yang dilakukan untuk melakukan kegiatan perusahaan.

- d. *Language*

Setiap kelompok biasanya memiliki bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh setiap kelompok tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar acuan untuk penelitian ini adalah:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

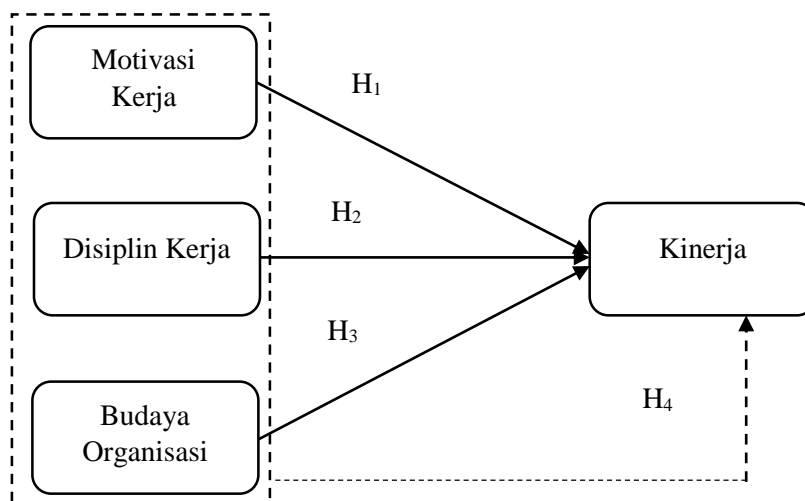
Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja</p>	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
Yanti (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang	<p>Variabel Independen: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin</p> <p>Variabel Independen: Kinerja</p>	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Djuremi (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformatif</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja</p>	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
----------------	--	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren 2” dapat diperjelas dalam gambar sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

H₃ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

H₄ : Ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Subyek Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variables*) dan motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (*independent variables*).

3.1.2 Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Puskesmas Buluspesantren II.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2006:42) merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain (variabel dependen). Variabel bebas penelitian ini adalah:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Budaya organisasi

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan terjemahan tertentu masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan dapat diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi.

Adapun definisi variabel penelitian dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Syahyuti (2010) yaitu:

- 5) Dorongan mencapai tujuan.
- 6) Semangat kerja
- 7) Inisiatif dan kreatifitas

8) Rasa tanggung jawab

2. Disiplin Kerja

Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983) yaitu:

6) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib

7) Berpakaian rapi di tempat kerja

8) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati

9) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi

10) Memiliki tanggung jawab

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut (Riani, 2011).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Robbins & Coulter (2012) yaitu:

8) Inovasi dan mengambil resiko

9) Memperhatikan detail

10) Orientasi pada hasil

11) Orientasi individu

12) Orientasi pada tim

13) Keagresifan

14) Stabilitas

4. Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Sudarmanto (2009) yaitu:

7) *Quality*

8) *Quantity*

9) *Timelines*

10) *Cost effectiveness*

11) *Need for supervision*

12) *Interpersonal impact*

3.3 Instrumen dan Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul kemudian dilakukan proses skoring yaitu

pemberian nilai berupa angka untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Jawaban setiap item instrument menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2012:134):

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | diberi skor = 5 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = 4 |
| 3. Ragu-ragu (R) | diberi skor = 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | diberi skor = 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor = 1 |

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | diberi skor = 4 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = 3 |
| 3. Tidak setuju (TS) | diberi skor = 2 |
| 4. Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor = 1 |

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Hadi (2004:191) modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan yaitu:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.

2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab tengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005:80). Dalam penelitian skripsi ini data yang digunakan adalah hasil dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Buluspesantren 2.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di Puskesmas Buluspesantren 2.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, studi kepustakaan dan observasi.

1. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115).

3.5.2 Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Buluspesantren II yang berjumlah 40 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel (Arikunto, 2009).

3.6.2 Analisis Statistika

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 22. Analisis statistika meliputi:

1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r* table *product moment pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 dengan rumus korelasi *product moment* berikut (Arikunto, 2009:160).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- n : jumlah responden
- x : nilai item yang dipertanyakan
- y : total nilai item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana :

- df = *degree of freedom*
- n = sampel
- k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu angket dinyatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r : reabilitas instrumen

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk konstruk yang ada.

Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir-butir yang ternyata tidak valid dan reliabel, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditentukan korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009):

- a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $tolerance = 0.10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

- b. Besaran korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Rumus *Variance Inflation Factors* (VIF)

$$VIF = \frac{1}{1-R_i^2}$$

Dimana R_i^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_i terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai *VIF*nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya, mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Suatu regresi dianggap normal apabila (Ghozali, 2009):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (varians yang berbeda). Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka pola tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika 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 digunakan.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011 : 53).

Rumusnya adalah:

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

Keterangan :

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi motivasi kerja

b₂ = koefisien regresi disiplin kerja

b_3	= koefisien regresi budaya organisasi
Y	= kinerja
X_1	= motivasi kerja
X_2	= disiplin kerja
X_3	= budaya organisasi
e	= error

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan:

1. Uji Partial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

t = nilai

b_j = Koefisien regresi

S_{b_j} = Standar error dari regresi

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data/kasus

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91):

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{table}$, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{table}$, maka hipotesis ditolak

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87).

Menurut Ghozali (2009:87), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a \sum y + b \sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

Keterangan :

R^2 : besarnya koefisien determinasi sampel

a : titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)

b : slope garis estimasi yang paling baik

n : banyaknya data

x : nilai variabel x

y : nilai variabel y

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum Puskesmas Buluspesantren II

Upaya Pembangunan kesehatan di Kabupaten Kebumen pada umumnya dan di Wilayah Kerja UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren II pada khususnya bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap warga masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan berkembang kearah kesatuan upaya untuk seluruh masyarakat dengan peran serta masyarakat secara aktif dan mencakup upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan penyembuhan (rehabilitatif). Dari seluruh upaya atau rangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan selama satu tahun, perlu adanya pencatatan, pelaporan, pengolahan data dan analisis data menjadi informasi, serta penyajian informasi dari setiap program yang ada di UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren II. Diharapkan data dan informasi dari masing-masing program dapat menjadi sumber informasi yang akurat sehingga dapat bermanfaat sebagai bahan dalam pengambilan keputusan di berbagai tingkatan kebijakan.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

“Menjadi Puskesmas Unggulan dengan pelayanan prima menuju
Kebumen Sehat”

2. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Puskesmas Buluspesantren II

Memiliki misi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pelayanan rawat jalan yang bermutu, efektif, efisien, merata dan terjangkau, bagi masyarakat Kebumen dan sekitarnya.
- b. Mendorong kemandirian masyarakat Kebumen untuk hidup sehat dengan meningkatkan peran serta masyarakat dalam upaya kesehatan baik promotif, preventif maupun kuratif.
- c. Mendorong kemandirian masyarakat Kebumen untuk hidup sehat.

4.1.3 Fungsi Puskesmas Buluspesantren II

a. Pusat Penggerak Pembangunan Berwawasan Kesehatan

Puskesmas selalu berupaya menggerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan lintas sektor termasuk oleh masyarakat dan dunia usaha di wilayah kerjanya, sehingga berwawasan serta mendukung pembangunan kesehatan. Disamping itu UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren II aktif memantau dan melaporkan dampak kesehatan dari penyelenggaraan setiap program pembangunan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Khusus untuk pembangunan kesehatan, upaya yang dilakukan Puskesmas adalah mengutamakan pemeliharaan kesehatan dan

pencegahan penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.

b. Pusat Pemberdayaan Masyarakat

Puskesmas selalu berupaya agar perorangan terutama pemuka masyarakat, keluarga dan masyarakat termasuk dunia usaha memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan melayani diri sendiri dan masyarakat untuk hidup sehat, berperan aktif dalam memperjuangkan kepentingan kesehatan termasuk sumber pembiayaannya, serta ikut menetapkan, menyelenggarakan dan memantau pelaksanaan program kesehatan.

c. Pusat Pelayanan Kesehatan Strata Pertama

UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren II bertanggungjawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tanggung jawab puskesmas meliputi:

1) Pelayanan Kesehatan Perorangan

Pelayanan kesehatan perorangan adalah pelayanan yang bersifat pribadi dengan tujuan utama menyembuhkan penyakit dan pemulihan kesehatan perorangan, tanpa mengabaikan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit.

2) Pelayanan Kesehatan Masyarakat

Pelayanan kesehatan masyarakat adalah pelayanan yang bersifat publik dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan

kesehatan serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Pelayanan kesehatan masyarakat tersebut antarlain adalah promosi kesehatan, pemberantasan penyakit, penyehatan lingkungan, perbaikan gizi, peningkatan kesehatan keluarga, keluarga berencana, kesehatan jiwa, masyarakat serta berbagai program kesehatan lainnya.

4.1.4 Budaya Kerja

- a. Profesional, memiliki kompetensi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai standar.
- b. Ramah, memiliki sikap yang sopan santun kepada seluruh masyarakat dan rekan kerja.
- c. Integritas, memiliki pribadi yang jujur dan karakter kuat dalam bekerja.
- d. Manfaat, memberikan pelayanan yang berguna bagi masyarakat.
- e. Akuntabel, memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar yang dapat diukur dan dipertanggung jawabkan.

4.2 Analisis Deskriptif

Pegawai yang bekerja di Puskesmas Buluspesantren II berjumlah 40 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut adalah hasil analisis deskriptif penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
Laki-laki	11	27.5%
Perempuan	29	72.5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Puskesmas Buluspesantren II, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang (27,5%), dan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang (72,5%).

2. Usia

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase
21-30 Tahun	5	12.5%
31-40 Tahun	14	35.0%
41-50 Tahun	16	40.0%
> 50 Tahun	5	12.5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Puskesmas Buluspesantren II, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden berdasarkan usia 21-30 tahun berjumlah 5 orang (12,5%), usia 31-40 tahun berjumlah (35%),

usia 41-50 tahun berjumlah 16 orang (40%), dan usia > 50 tahun berjumlah 5 orang (12,5%).

3. Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
SMA/K	5	12.5
D3	21	52.5
S1	12	30
S2	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Puskesmas Buluspesantren II, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/K berjumlah 5 orang (12,5%), D3 berjumlah 21 orang (52,2%), S1 berjumlah 12 orang (30%), dan S2 berjumlah 2 orang (5%).

4.3 Analisis Statistik

Analisis statistika ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut:

4.3.1 Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 for Windows. Untuk pedoman pengujian

adalah jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 40 responden dengan derajat kebebasan $(N-K)$ atau $(40-4) = 36$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,2709 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.859	Valid
2	0.2709	0.567	Valid
3	0.2709	0.848	Valid
4	0.2709	0.820	Valid
5	0.2709	0.895	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

2. Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Disiplin Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.740	Valid
2	0.2709	0.882	Valid
3	0.2709	0.575	Valid
4	0.2709	0.866	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

3. Budaya Organisasi

Hasil uji validitas budaya organisasi dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Budaya Organisasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.524	Valid
2	0.2709	0.603	Valid
3	0.2709	0.543	Valid
4	0.2709	0.675	Valid
5	0.2709	0.675	Valid
6	0.2709	0.709	Valid
7	0.2709	0.669	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

4. Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.413	Valid
2	0.2709	0.349	Valid
3	0.2709	0.786	Valid
4	0.2709	0.786	Valid
5	0.2709	0.801	Valid
6	0.2709	0.760	Valid
7	0.2709	0.830	Valid
8	0.2709	0.729	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r \text{ alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r \text{ alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Motivasi Kerja	0.6	0.838	Reliabel
Disiplin Kerja	0.6	0.754	Reliabel
Budaya Organisasi	0.6	0.735	Reliabel
Kinerja	0.6	0.831	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.669	1.494
Disiplin Kerja	.190	5.269
Budaya Organisasi	.215	4.660

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

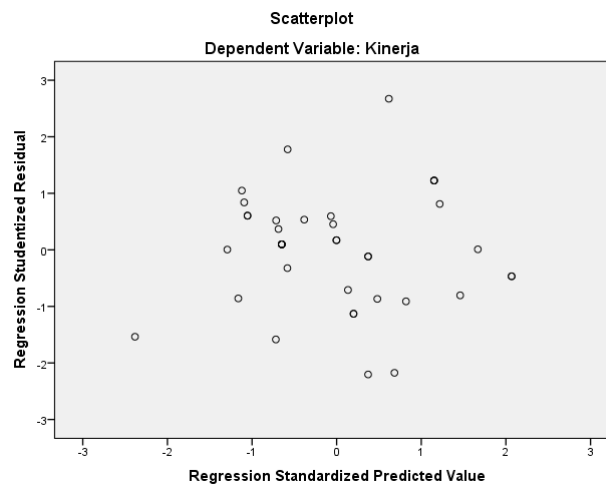
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV.1
Uji Heterokedastisitas



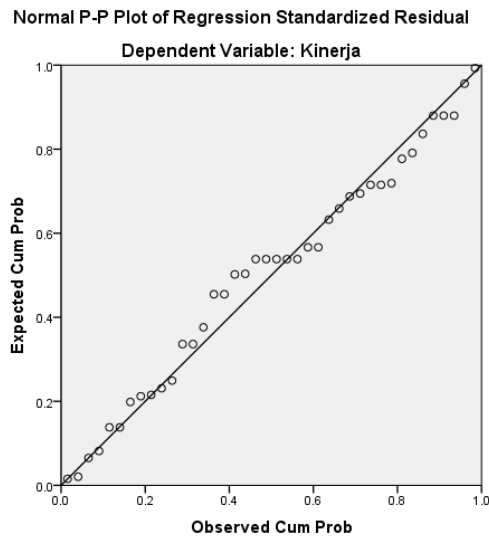
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

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

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X₁ = variabel independen yaitu motivasi kerja

X₂ = variabel independen yaitu disiplin kerja

X₃ = variabel independen yaitu budaya organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.810	.749		-1.082	.286
Motivasi Kerja	.202	.044	.144	4.628	.000
Disiplin Kerja	.734	.104	.412	7.041	.000
Budaya Organisasi	.616	.066	.516	9.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,810 + 0,202 + 0,734 + 0,616 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi maka kinerja bernilai-0,810.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,202$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,202 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja

sebesar 0,202 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,734$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,734, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,734 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,616$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,616, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,616 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- a. Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.11 yang menunjukkan hal berikut:

Tabel IV.11
Uji Hipotesis

Variabel	T tabel	T hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	1,68830	4,628	H ₁ diterima
Disiplin Kerja	1,68830	7,041	H ₁ diterima
Budaya Organisasi	1,68830	9,378	H ₁ diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

a. Variabel Motivasi Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,628 > t_{tabel} 1,68830 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

b. Variabel Disiplin Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,041 > t_{tabel} 1,68830 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

c. Variabel Budaya Organisasi

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 9,378 > t_{tabel} 1,68830 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.135	3	120.045	500.215	.000 ^b
Residual	8.640	36	.240		
Total	368.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $500,125 > F_{tabel}$ sebesar 2,63 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

3. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.988 ^a	.977	.975	.48988	.977	500.215	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah,
2018

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,977 artinya 97,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 2,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.” Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar $4,628 > t_{tabel} 1,68830$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
2. Pembahasan Hipotesis 2: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.” Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar $7,041 > t_{tabel} 1,68830$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
3. Pembahasan Hipotesis 3: “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.” Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar $9,378 > t_{tabel} 1,68830$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

4. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $500,125 > F_{tabel}$ sebesar 2,63 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
5. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 0,977 artinya 97,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 67,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II berpengaruh signifikan.
2. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II berpengaruh signifikan.
3. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II berpengaruh signifikan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Puskesmas Buluspesantren II

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen organisasi hendaknya ikut membantu memberikan solusi kepada pegawai yang sedang mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.
2. Pegawai Puskesmas Buluspesantren II hendaknya lebih taat terhadap peraturan waktu yang diberikan, yaitu dengan datang dan pulang kerja tepat waktu sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal kepada organisasi.
3. Pegawai Puskesmas Buluspesantren II hendaknya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tanggap tanpa menunda-nunda, agar dapat selesai tepat waktu dan efisien dalam menggunakan waktu.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini berada disekitar 97,7% yang berarti pengaruh variabel dalam penelitian ini sangat kuat. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Agus Sunyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI
- A Dale Timpe. 1992. *Kinerja (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Amstrong, M., and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Depkes RI. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta
- Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Djuremi. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.” *Journal of Management*, Vol. 2. Universitas Pandanaran
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Greenberd dan Baron. 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Lateiner, R. Alfred. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemaham Imam Soejono. Jakarta: Aksara Baru
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher, Inc
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Richard, L, Daft., Marcic, Dorothy. 2007. *Understanding Management*. New York: McGraw-Hill Education
- Robbins, SP, and Coulter Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, SP, and Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun." *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9 No. 1
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Methodology Research*. Yogyakarta: ANDI
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara
- Tangkililisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Veithzal, Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yanti. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang." Semarang: Universitas Pandanaran

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan
Puskesmas Buluspesantren II
di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi program sarjana, penulis berusaha untuk melakukan pengumpulan data tentang *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Puskesmas Buluspesantren II* maka saya:

Nama : Mahat Sugandi

NIM : 145501717

Program Studi : Manajemen S1

dengan ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu karyawan Puskesmas Buluspesantren II untuk memberikan pernyataan pada kuesioner yang terlampir bersama Surat Permohonan ini guna keperluan penelitian.

Demikian atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Mahat Sugandi

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu.

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang disediakan.

1. Nomor :
2. Nama :(boleh tidak diisi)
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia : 21 – 30 tahun 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun > 50 tahun
5. Tingkat Pendidikan : SMA/K D3
 S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 4 (empat) bagian utama indikator pengukuran.
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan tanda check list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 4 (empat) alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) = 4
 - b. Setuju (S) = 3
 - c. Tidak Setuju (TS) = 2
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobyektif mungkin.

DAFTAR KUESIONER

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren II

A. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, sesulit apapun pekerjaan itu.				
2.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya jalani.				
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang maksimal, tanpa mempedulikan waktu.				
4.	Saya berusaha bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang dilakukan.				
5.	Saya selalu berusaha mengembangkan potensi diri dan mengikuti perkembangan jaman.				

B. Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan				
2.	Saya selalu mentaati aturan yang diberlakukan				
3.	Saya selalu taat terhadap SOP kerja				
4.	Saya bertanggung jawab dengan jabatan yang diberikan				

C. Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan				
2.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
3.	Pegawai terus mengembangkan diri untuk mendapat hasil kerja yang optimal				
4.	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh				
5.	Pimpinan membantu memberikan solusi jika pegawai menemukan kendala dalam pekerjaan				
6.	Pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya				
7.	Pegawai mampu mengedepankan visi dan misi organisasi				

D. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu mencapai hasil sesuai target pekerjaan yang telah diberikan				
2.	Dalam bekerja saya berorientasi pada kualitas				
3.	Saya berusaha untuk memperluas pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung kinerja				
4.	Saya selalu berusaha mencari gagasan-gagasan baru dalam menyelesaikan masalah yang timbul				
5.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan				
6.	Saya selalu hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan				

7.	Saya selalu berinisiatif untuk melakukan pekerjaan yang ada tanpa menunggu perintah dari pimpinan				
8.	Saya selalu bekerja dengan memberikan kualitas diri yang maksimal				

20	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23
21	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	4	4	4	4	4	30
22	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	4	4	4	4	4	30
23	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	4	25
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	23
25	3	3	2	3	3	14	3	4	4	4	15	4	4	3	3	3	4	4	25	4	3	3	3	4	4	4	3	28
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11	4	4	4	2	2	3	3	22	4	4	2	2	3	3	3	3	24
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	26
29	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	3	23
30	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	4	4	4	3	27
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	4	4	4	4	4	30
32	2	3	2	3	2	12	1	3	3	2	9	3	3	3	1	1	3	3	17	3	3	1	1	3	3	2	2	18
33	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	15	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	3	3	4	4	4	3	27
34	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	4	4	3	3	26
35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	2	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	4	4	3	3	3	3	26
37	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	3	3	3	3	3	23
38	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	2	3	22
40	4	4	3	3	3	17	2	4	4	4	14	4	4	3	2	2	4	4	23	4	3	2	2	4	4	4	4	27

UJI VALIDITAS

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	Motivasi Kerja	
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .535** 0 40	.629** 0 40	.555** 0 40	.684** 0 40	.859** 0 40	
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.535** 0 40	1 0.164 0.313 40	0.169 0.297 40	0.228 0.157 40	.567** 0 40	
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.629** 0 40	0.164 0.313 40	1 .778** 0 40	.854** 0 40	.848** 0 40	
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555** 0 40	0.169 0.297 40	.778** 0 40	1 .892** 0 40	.820** 0 40	
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.684** 0 40	0.228 0.157 40	.854** 0 40	.892** 0 40	1 .895** 0 40	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.859** 0 40	.567** 0 40	.848** 0 40	.820** 0 40	.895** 0 40	1 40

Correlations

		VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	Disiplin Kerja
VAR00007	Pearson Correlation	1	.506**	0.123	.514**	.740**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.448	0.001	0
	N	40	40	40	40	40
VAR00008	Pearson Correlation	.506**	1	.410**	.834**	.882**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.009	0	0
	N	40	40	40	40	40
VAR00009	Pearson Correlation	0.123	.410**	1	.322*	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.448	0.009		0.043	0
	N	40	40	40	40	40
VAR00010	Pearson Correlation	.514**	.834**	.322*	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0	0.043		0
	N	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.740**	.882**	.575**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	
	N	40	40	40	40	40

Scale: ALL VARIABLES

Correlations

	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	Budaya Organisasi	
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .715** 0 40	.715** 0 40	.567** 0 40	-0.165 0.31 40	-0.165 0.31 40	0.161 0.32 40	0.223 0.166 40	.524** 0.001 40
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.715** 0 40	1 0 40	.657** 0 40	0.006 0.97 40	0.006 0.97 40	0.137 0.399 40	0.117 0.473 40	.603** 0 40
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567** 0 40	.657** 0 40	1 0 40	0.089 0.586 40	0.089 0.586 40	0 1 40	-0.02 0.902 40	.543** 0 40
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0.165 0.31 40	0.006 0.97 40	0.089 0.586 40	1 0 40	1.000** 0 40	.506** 0.001 40	.415** 0.008 40	.675** 0 40
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0.165 0.31 40	0.006 0.97 40	0.089 0.586 40	1.000** 0 40	1 0 40	.506** 0.001 40	.415** 0.008 40	.675** 0 40
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.161 0.32 40	0.137 0.399 40	0 1 40	.506** 0.001 40	.506** 0.001 40	1 0 40	.949** 0 40	.709** 0 40
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.223 0.166 40	0.117 0.473 40	-0.02 0.902 40	.415** 0.008 40	.415** 0.008 40	.949** 0 40	1 0 40	.669** 0 40
Budaya Organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.524** 0.001 40	.603** 0 40	.543** 0 40	.675** 0 40	.675** 0 40	.709** 0 40	.669** 0 40	1 0 40

Correlations

	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	Kinerja	
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .657** 40	0.006 0.97 40	0.006 0.97 40	0.137 0.399 40	0.117 0.473 40	0.222 0.168 40	0.107 0.511 40	.413** 0.008 40	
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.657** 0 40	1 0.586 40	0.089 0.586 40	0.089 1 40	-0.02 0.902 40	0.035 0.832 40	0.043 0.793 40	.349* 0.027 40	
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.006 0.97 40	0.089 0.586 40	1 0 40	1.000** 0 40	.506** 0.001 40	.415** 0.008 40	.514** 0.001 40	.592** 0 40	.786** 0 40
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.006 0.97 40	0.089 0.586 40	1.000** 0 40	1 0 40	.506** 0.001 40	.415** 0.008 40	.514** 0.001 40	.592** 0 40	.786** 0 40
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.137 0.399 40	0 1 40	.506** 0.001 40	.506** 0.001 40	1 0 40	.949** 0 40	.834** 0 40	.563** 0 40	.801** 0 40
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.117 0.473 40	-0.02 0.902 40	.415** 0.008 40	.415** 0.008 40	.949** 0 40	1 0 40	.885** 0 40	.535** 0 40	.760** 0 40
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.222 0.168 40	0.035 0.832 40	.514** 0.001 40	.514** 0.001 40	.834** 0 40	.885** 0 40	1 0 40	.618** 0 40	.830** 0 40
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.107 0.511 40	0.043 0.793 40	.592** 0 40	.592** 0 40	.563** 0 40	.535** 0 40	.618** 0 40	1 0 40	.729** 0 40
Kinerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.413** 0.008 40	.349* 0.027 40	.786** 0 40	.786** 0 40	.801** 0 40	.760** 0 40	.830** 0 40	.729** 0 40	1 40

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	25.9250	3.07502	40
Motivasi Kerja	15.8000	2.19790	40
Disiplin Kerja	13.1250	1.72742	40
Budaya Organisasi	22.6000	2.58000	40

Correlations

		Kinerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.635	.953	.953
	Motivasi Kerja	.635	1.000	.574	.492
	Disiplin Kerja	.953	.574	1.000	.886
	Budaya Organisasi	.953	.492	.886	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000	.001
	Disiplin Kerja	.000	.000	.	.000
	Budaya Organisasi	.000	.001	.000	.
N	Kinerja	40	40	40	40
	Motivasi Kerja	40	40	40	40
	Disiplin Kerja	40	40	40	40

Budaya Organisasi	40	40	40	40
----------------------	----	----	----	----

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.988 ^a	.977	.975	.48988	.977	500.215	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	36	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.135	3	120.045	500.215	.000 ^b
	Residual	8.640	36	.240		
	Total	368.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.810	.749		-1.082	.286
	Motivasi Kerja	.202	.044	.144	4.628	.000
	Disiplin Kerja	.734	.104	.412	7.041	.000
	Budaya Organisasi	.616	.066	.516	9.378	.000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi Kerja	.635	.611	.118	.669	1.494
	Disiplin Kerja	.953	.761	.180	.190	5.269
	Budaya Organisasi	.953	.842	.239	.215	4.660

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	20.177	.01	.90	.04
	3	.009	20.664	.82	.05	.07
	4	.002	50.975	.17	.05	.90

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Budaya Organisasi
1	1	.00
	2	.05
	3	.01

4	.94
---	-----

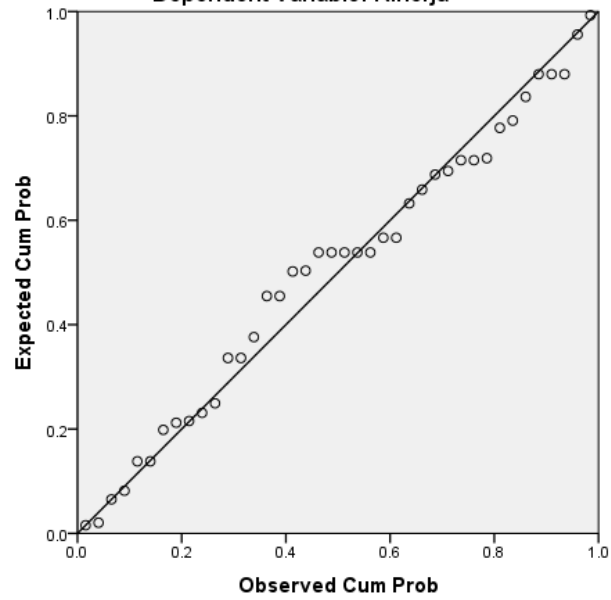
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.6830	32.2072	25.9250	3.03879	40
Std. Predicted Value	-2.383	2.067	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.091	.248	.149	.044	40
Adjusted Predicted Value	18.8294	32.2528	25.9263	3.03800	40
Residual	-1.05573	1.20044	.00000	.47067	40
Std. Residual	-2.155	2.450	.000	.961	40
Stud. Residual	-2.204	2.673	-.001	1.018	40
Deleted Residual	-1.13285	1.42819	-.00128	.52894	40
Stud. Deleted Residual	-2.337	2.944	-.001	1.056	40
Mahal. Distance	.368	9.003	2.925	2.219	40
Cook's Distance	.000	.339	.032	.060	40
Centered Leverage Value	.009	.231	.075	.057	40

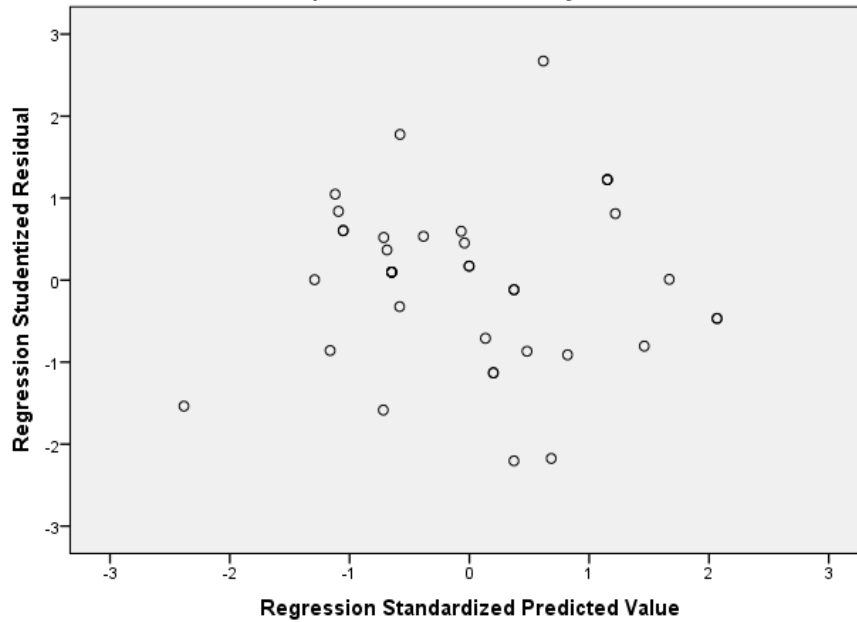
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : Mahat Sugardi
NIM : 145501717
Pembimbing : Muhammad Baehaqi, S.E., M.M.

No	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	20/4-18	Pengajian Judul.	
2	20/4-2018	Revisi Quiz & Bab I.	
3	24/5-2018	Revisi Quiz & Bab I.	
4	31/5-2018	Revisi bab I & II	
5	2/6-2018	Revisi Bab I, II & III.	
6	7/7-2018	Konultasi SKR seminar.	
7	20/7-2018	Revisi Bab IV	
8	26/7-2018	Revisi Bab IV	
9	2/8-2018	Revisi Bab IV & V.	
10	5/8-2018	Keefektifan digitalisasi.	
11			
12			
13			
14			
15			