

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA**

(Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Hadyan Luthfan Marhendro
12808141060

**PROGRAM STUDI JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA GUNUNGKIDUL)

SKRIPSI

Oleh:
HADYAN LUTHFAN MARHENDRO
12808141060



Disetujui
Dosen Pembimbing,

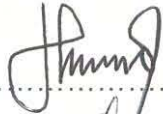


A handwritten signature in black ink, appearing to read "Setyabudi Indartono", is written over the printed name and NIP.

Setyabudi Indartono, PhD.
NIP. 19720720 200312 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul), yang disusun oleh Hadyan Luthfan Marhendro, NIM: 12808141060, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 April 2016 dan dinyatakan lulus.

Dewan Penguji

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		14-04-2016
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		15-04-2016
Farlianto, MBA.	Penguji Utama		18-04-2016

Yogyakarta, 20 April 2016

Fakultas Ekonomi



Dr. Sugilarsono, MSi.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hadyan Luthfan Marhendro

NIM : 12808141060

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI PADA
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
GUNUNGKIDUL)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 2 April 2016

Penulis,



Hadyan Luthfan Marhendro

NIM. 12808141060

MOTTO

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”(Q.S. Al-Baqarah: 153)

*Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap
(QS. Al-Insyirah, 6-8)*

*Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.”
(Evelyn Underhill)*

Barang siapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga” (Sabda Rasulullah SAW)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabil' alamin

Sebuah langkah usai sudah

Satu cita telah ku gapai

Namun...

Itu bukan akhir dari perjalanan

Melainkan awal dari satu perjuangan

Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan.

Kupersembahkan karya kecil ini,

Untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat kulemah tak berdaya (Ayah dan Ibu tercinta) yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu tercinta dalam setiap sujudnya.

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu mendampingi dalam menggapai cita-cita

Terima kasih semuanya

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA KABUPATEN GUNUNGKIDUL)**

Oleh:

Hadyan Luthfan Marhendro

NIM: 12808141060

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul dan (3) pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 150 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analyses* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,143 (* $p < 0.05$; $p = 0,040$). Kontribusi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,020. (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai beta (β) sebesar 0,213 ($p > 0.05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,045; dan (3) motivasi kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,113 (* $p < 0.05$; $p = 0,037$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dan budaya organisasi memiliki nilai beta (β) sebesar 0,196 ($p > 0.05$; $p = 0,018$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,057.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE
TOWARD WORK-DISCIPLINE (A STUDY FOR EMPLOYEE OF CIVIL
SERVICE POLICE UNIT GUNUNGKIDUL)**

By:
Hadyan Luthfan Marhendro
NIM: 12808141060

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effect of motivation on employee work-discipline, (2) the effect of organizational culture on employee work-discipline, and (3) the effect of motivation and organizational culture toward work-discipline for the employee of Civil Service Police Gunungkidul.

This research includes associative causal research using quantitative approach . This research is categorized as research survey , in which the instruments of this research is kuasioner . The sample in this study were all employees of SATPOL PP population Gunungkidul totaling 150 people .Validity test of the instrument using Confirmatory Factor Analyses and reliability test using Cronbach Alpha , while data analysis using simple and multiple regression analysis.

The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) Motivation possitively affects the employees work discipline with beta (β) coefficient 0.143 ($p < 0.05$; $p = 0,040$). The proportion of effects of motivation on work discipline is (ΔR^2) 0,020; (2) Organizational culture, possitively affects the employees work discipline with beta (β) coefficient 0,213 ($p > 0.05$; $p = 0,10$). The proportion effects of organizational culture on work discipline is (ΔR^2) 0,045; and (3) Motivation possitively affects the employees work discipline with beta (β) coefficient 0.113 (* $p < 0.05$; $p = 0,037$) and Organizational culture, possitively affects the employees work discipline with beta (β) coefficient 0,196 ($p > 0.05$; $p = 0,18$) The proportion effects of notivation and organizational culture on work discipline is (ΔR^2) 0,057.*

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul), dengan lancar dan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan sekaligus dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu, bimbingan dan masukan-masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Farlianto, MBA., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Seorang wanita hebat yang telah membesarkan dan membimbing kehidupanku dengan sentuhan kasih dan doa terbaik dalam setiap malamnya, ridhomu-lah yang selalu ku cari, Ibu Dyas Sulistyani, ibuku tercinta,
7. Bapakku tersayang, Bapak Djundjung Marhendro sosok yang selalu kuat dan tidak pernah mengeluh untuk mempertaruhkan hidup demi anak-anaknya, ku darma baktikan hidupku untuk berbakti padamu.
8. Teman-teman satu kontrakan yang selalu memberikan dukungan, Reyhan Ghazi Wijaya dan Muchlas Ardiansyah
9. Teman-teman satu bimbingan, yang berjuang bersama-sama. Miftacul Mujib dan Tri Widari.
10. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2012 yang selalu memberikan dukungan. Putranto Tri Wijoyo, Gurnito Ari Dnardono, Sujarwanto, Naufal Nur Sidiq, Arief Kurnianto, Miftacul Mujib , Tri Widari dan Btara Putra.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi
12. Semua bapak dan ibu dosen yang telah membimbing, mengajar dan mendukung saya selama kuliah di jurusan Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi

penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 4 April 2016

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'HLM' or similar, written in a cursive style.

Hadyan Luthfan Marhendro

NIM. 12808141060

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
A. Krangka Teori	15
1. Disiplin Kerja	15
2. Motivasi Kerja	20
3. Budaya Organisasi	25
B. Kerangka Berpikir.....	29
C. Paradigma Penelitian.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Populasi	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Coba Instrumen	40

H. Teknik Analisis Data.....	47
I. Uji Hipotesis	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	57
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Uji Prasyarat Analisis	64
3. Pengujian Hipotesis	65
C. Pembahasan.....	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Absen Pegawai	3
Tabel 2. Data Pegawai Pulang Lebih Awal	4
Tabel 3. Hasil Pra Survey.....	5
Tabel 4. Data Keterlambatan Kerja Pegawai	9
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen.....	40
Tabel 6. KMO and Bartlett's Test	41
Tabel 7. Hasil Uji CFA Tahap 1	42
Tabel 8. Rotated Component Matrix Lolos Uji CFA.....	44
Tabel 9. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha.....	45
Tabel 10. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation	46
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 16. Kategorisasi Variabel Motivasi.....	62
Tabel 17. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 18. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 20. Hasil Uji Linearitas	66
Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja	67
Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	33
2. Struktur Organisasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	85
2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas	89
3. Data Karakteristik Responden.....	93
4. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	97
5. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	98
6. Hasil Uji Reliabilitas	99
7. Hasil Uji Korelasi.....	100
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	101
9. Hasil Uji Deskriptif	102
10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	102
11. Hasil Uji Kategorisasi	104
12. Hasil Uji Normalitas	105
13. Hasil Uji Linieritas	105
14. Hasil Uji Multikolinieritas	106
15. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	107
16. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	109

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat di suatu daerah. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan Peraturan Daerah (PERDA) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).

SATPOL PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. SATPOL PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu

SATPOL PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi sehingga dalam penegakannya sering terjadi keributan antara aparat dengan pihak yang melakukan pelanggaran.

Demikian pula yang terjadi dengan SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, di Kabupaten Gunungkidul masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai SATPOL PP bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Sehingga dalam hal ini tingkat disiplin kerja SATPOL PP sangat penting. Hasibuan (1996:212) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai selalu siap siaga dan masalah yang ada dilapangan dapat ditangani secara cepat dan cekatan.

Namun pada kenyataanya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai SATPOL PP Gunungkidul dapat dikatakan masih rendah. Hal ini terbukti dari tingginya persentase absen pegawai pada bulan Januari-Oktober seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 : Data Absen Pegawai SATPOL PP Gunungkidul Periode Bulan Januari-Oktober 2015

Bulan	Jumlah	(%) Pegawai
Januari	28	18,42
Februari	32	21,05
Maret	33	21,71
April	24	15,78
Mei	35	23,02
Juni	34	22,36
Juli	26	17,10
Agustus	37	24,34
September	29	19,07
Oktober	36	23,68

Sumber : Sekretariat SATPOL PP Gunungkidul

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absen pegawai di dalam kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul cukup tinggi yaitu rata-rata 20,73 dari bulan januari sampai dengan oktober.

Dalam hal sikap dan berperilaku, pegawai SATPOL PP dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada dilapangan. Namun pada kenyataanya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa pegawai masih dinilai kurang dari yang diharapkan, hal ini terbukti dari hasil wawancara pada tanggal 9 November 2015, dengan Kabid Ketentraman dan Ketertiban SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat menangani masalah dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikanya.

Selanjutnya, tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun pada kenyataanya banyak pegawai yang

menyelewengkan tanggung jawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Data Pegawai Pulang Lebih Awal pada Bulan Januari - Oktober 2015

Bulan	Jumlah	(%) Pegawai
Januari	56	36,84
Februari	60	39,47
Maret	64	42,10
April	58	38,15
Mei	68	44,73
Juni	70	46,05
Juli	67	44,07
Agustus	64	42,10
September	71	46,71
Oktober	65	42,76

Sumber : Data Sekretariat SATPOL PP Gunungkidul

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang menyelewengkan tanggung jawabnya. Para pegawai memilih pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Dari hasil wawancara dengan Kepala dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban SATPOL PP Gunungkidul dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang ada di kantor SATPOL PP Gunungkidul, yaitu faktor motivasi dan budaya organisasi. Selain itu hasil *pra-survey* pada tanggal 12 November 2015, dengan cara menyebar angket kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang berisi pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang memengaruhi disiplin pegawai ?” menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pra Survey Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP Gunungkidul

Faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan Pegawai	Jumlah	(%) Pegawai
Motivasi	12	37,50
Budaya Organisasi	10	31,25
Komitmen Kerja	6	18,75
Resiko Kerja	4	12,50
Jumlah	32	100

Sumber : Hasil *Pra-Survey* pada 32 Pegawai SATPOL PP Gunungkidul

Berdasarkan hasil *pra-survey* diketahui bahwa dari 32 Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul menunjukkan bahwa faktor motivasi menempati posisi pertama, kemudian diikuti faktor budaya organisasi menduduki urutan kedua, diikuti komitmen dan resiko kerja di posisi ke tiga dan keempat.

Menurut Moekijat (2002:356) disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed discipline*. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dilaksanakn oleh diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.

Dari hasil *pra-survey* di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaanya (*need for achievement*). Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai dibidang trantib pada tanggal 16 November 2015, hal ini disebabkan karena SATPOL PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem

yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan *reward* dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Namun di dalam SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, pegawai yang memiliki kinerja bagus, memiliki perilaku bagus maupun disiplin kerjanya bagus tidak bisa dengan mudah naik jabatan atau mendapatkan penghargaan. Hal itu disebabkan karena sistem instansi ini menggunakan sistem golongan, jadi sangat sulit bagi pegawai untuk mengembangkan karir. Hal ini lah yang membuat para pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga para pegawai tidak menunjukkan dan tidak berusaha untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, para pegawai diharapkan mempunyai komunikasi dan interaksi yang baik antar sesama pegawai, sehingga akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun kenyataannya komunikasi dan interaksi antar pegawai yang ada di kantor SATPOL PP dapat dikatakan kurang. Beberapa pegawai tidak terlalu akrab dengan pegawai lain, padahal seharusnya dibutuhkan interaksi yang baik antara pegawai dalam melaksanakan tugasnya (*need for affiliation*). Mereka lebih memilih pulang daripada berada di kantor bersama pegawai-pegawai yang lain. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai yang pulang lebih awal pada bulan Januari-Oktober 2015 seperti yang terlihat pada tabel 2 di atas.

Selain itu dari hasil pengamatan dilapangan pada tanggal 17 November - 19 November 2015, diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang tidak berada di tempat kerja khususnya pada waktu setelah istirahat makan siang. Selain itu

terdapat 5 dari 15 pegawai yang membolos pada saat menjalankan tugas piket di kantor Bupati Gunungkidul. Menurut beberapa pegawai, keadaan ini terjadi karena banyak pegawai jenuh berada di dalam ruangan kantor (Hasil wawancara pada tanggal 19 November 2015). Kejenuhan ini disebabkan karena ada beberapa pegawai yang jarang berkomunikasi dengan pegawai lain sehingga mereka tidak terlalu akrab satu sama lain. Oleh karena itu beberapa pegawai memilih keluar ruangan bahkan ada yang memilih pulang. Hal inilah yang membuat pegawai kurang siaga apabila terjadi suatu masalah atau keributan dilapangan. Karena beberapa pegawai tidak siaga di kantor, maka pegawai yang di kantor harus menghubungi pegawai-pegawai yang sudah pulang, sehingga kedatangan para pegawai di lokasi kejadian menjadi terlambat.

Dalam instansi ini, jabatan sangat sulit didapatkan. Seperti yang kita ketahui sistem yang ada di instansi pemerintahan berbeda dengan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu para pegawai tidak termotivasi untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan yang ada di SATPOL PP (*need for power*). Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada tanggal 23 November 2015, susahny memperoleh jabatan di instansi ini membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga membuat pegawai menjadi tidak mempunyai keinginan bersaing untuk memperoleh jabatan di kantor SATPOL PP tersebut.

Terry dalam Winardi, (1997 : 115) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan

menguasai dirinya, sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai.

Moekijat, (2002: 356) juga menyebutkan bahwa disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline*. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang ada di dalam SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul mempunyai pengaruh besar terhadap kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya budaya yang positif, maka setiap pegawai akan mempunyai kebiasaan yang positif, salah satunya dengan mentaati norma atau peraturan yang ada di dalam kantor.

Di dalam kantor SATPOL PP diharapkan setiap pegawai dapat mentaati norma yang berlaku, agar tugas mereka dapat berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataannya beberapa pegawai di dalam kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul masih banyak yang belum mentaati norma. Tidak adanya ketegasan peraturan dan sanksi membuat beberapa pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul sering melanggar norma yang ada. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai yang terlamabat masuk pada tabel 4.

Tabel 4 : Data Keterlambatan Kerja Pegawai SATPOL PP Periode Bulan Januari - Oktober 2015

Bulan	Jumlah	(%) Pegawai
Januari	34	22,36
Februari	37	24,34
Maret	28	18,42
April	30	19,73
Mei	31	20,39
Juni	29	19,07
Juli	28	18,42
Agustus	29	19,07
September	32	21,05
Oktober	31	20,39

Sumber : Sekretariat SATPOL PP Gunungkidul

Dari tabel 4, diketahui bahwa rata-rata presentase keterlambatan pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul cukup tinggi yaitu 22,58.

Sebagai aparat penegak hukum dan menjaga ketertiban, setiap pegawai SATPOL PP diharapkan melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam kantor. Namun kenyataannya masih banyak pegawai yang belum menerapkan nilai-nilai seperti yang diharapkan. Menurut salah satu pegawai, kurangnya pengawasan dan hukuman bagi pegawai yang membolos atau terlambat kerja membuat para pegawai tidak takut untuk melakukan pelanggaran tersebut berulang kali (Hasil wawancara pada tanggal 24 November 2015. Tidak hanya dalam hal membolos, namun banyak pegawai yang tidak menerapkan nilai-nilai lain yang ada di dalam SATPOL PP, seperti dalam masalah kejujuran, para pegawai yang terlambat masuk kerja tidak menggunakan absen *finger print*, melainkan absen secara manual dengan alasan absen menggunakan *finger print* sering tidak terdeteksi. Budaya organisasi yang lemah dan tidak memiliki sanksi yang tegas dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan pegawainya bertindak seenaknya

saja. Sehingga perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai SATPOL PP. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dan memiliki peraturan yang tegas, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, dan mempengaruhi sikap serta perilakunya untuk menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan didalam organisasi tersebut.

Selanjutnya dengan sistem pemerintahan yang ada di dalam SATPOL PP, membuat setiap pegawai merasa aman dengan posisi mereka saat ini, baik kinerja mereka buruk maupun bagus, karena di dalam sistem pemerintahan tidak mudah untuk memecat seorang pegawai. Sehingga mereka percaya bahwa instansi tersebut tidak akan memecat mereka apabila mereka bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan (Hasil wawancara pada tanggal 25 November 2015)

Selanjutnya dari hasil observasi di atas faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah komitmen kerja. Menurut salah satu pegawai, apabila pegawai tersebut tidak berkomitmen dengan pekerjaannya saat ini, maka pegawai tersebut akan bekerja seenaknya saja dan tidak mematuhi peraturan, karena dia memang tidak mempunyai keyakinan dengan apa yang dia kerjakan saat ini (Hasil wawancara pada tanggal 26 November 2015)

Kemudian dari hasil observasi, faktor terakhir yang mempengaruhi kedisiplinan adalah resiko kerja. Menurut salah satu pegawai, resiko yang dihadapi pegawai SATPOL PP Gunungkidul sangatlah tinggi, berinteraksi

secara langsung dengan masyarakat yang bersifat kontra dengan SATPOL PP merupakan resiko yang cukup besar. Keributan dan kericuhan sangat mudah terjadi apabila terjadi gesekan-gesekan besar maupun kecil diantara pihak SATPOL PP dan masyarakat (Hasil wawancara pada tanggal 26 November 2015).

Dari faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil faktor motivasi dan budaya organisasi untuk menjadi variabel dalam penelitian ini. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP kabupaten Gunungkidul. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja” (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara motivasi dan disiplin kerja. Lalu pada penelitian Aldri Frinaldi (2010) yang berjudul ”Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil” (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat) menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berhubungan erat dengan disiplin kerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan *pra-survey* yang telah saya lakukan di kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyak pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai.
2. Keterlambatan pegawai datang di TKP/lokasi kejadian.
3. Pengawasan yang kurang dari pimpinan SATPOL PP.
4. Ada beberapa pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam piket berlangsung.
5. Ada beberapa pegawai yang absen pada hari kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul ?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul ?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulisan dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah motivasi kerja dan budaya organisasi yang terjadi di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul dan efeknya terhadap disiplin pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi SATPOL PP dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah motivasi kerja dan budaya organisasi

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dan Levine (1980:71) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis Nitisemito (1996:118). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

b. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Levine (1980:83), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.

Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.

2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.

3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

c. Indikator

Menurut Sinungan (1995:135) disiplin kerja memiliki 3 indikator yaitu :

1) Absensi

Yaitu pendataan ketidak hadirannya pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap dan Perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.

3) Tanggung Jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

d. Antecedent atau faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Moekijat (2002:356) disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed discipline*. *self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi. Sedangkan *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (1996:112) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai

dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

3) Kesejahteraan

Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4) Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas

bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

e. Konsekuensi atau faktor yang dipengaruhi disiplin kerja

Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

1) Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Dengan adanya disiplin, maka kepribadian pegawai akan terbentuk dengan baik. Terutama bagi pegawai yang baru di rekrut, karena usia mereka relatif masih muda, sehingga lebih mudah dalam membentuk kepribadian yang disiplin melalui pelatihan-pelatihan yang ada di kantor.

2) Melatih kepribadian

Perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan adanya pelatihan-pelatihan untuk membentuk kedisiplinan maka kepribadian pegawai akan

terlatih dan akan menumbuhkan sikap disiplin di dalam diri setiap pegawai.

3) Fungsi menciptakan

Disiplin kerja berfungsi sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya disiplin, maka akan membentuk sikap dan perilaku pegawai untuk selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Robbins dalam Hasibuan (1996:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Mangkunegara (2005:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang

timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

b. Karakteristik

Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator

Menurut Mc.Clelland dalam Hasibuan (1996:111), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*),
Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*),

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*),

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

d. Anteseden

Sayuti (2007:56), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas

terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

Faktor eksternal terdiri dari :

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

e. Dampak Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.

- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:225) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan Moorhead (1995:246), budaya organisasi diartikan sebagai, seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota

selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008:256) menyebutkan ada tujuh hakekat budaya organisasi yaitu :

- 1) *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
- 5) *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

c. Indikator Budaya Organisasi

Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya

perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d. Dampak Budaya Organisasi

Beberapa dampak budaya organisasi dalam Robbins (2008:294) yaitu:

- 1) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- 2) Budaya organisasi membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- 3) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- 4) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu, Menjaga stabilitas organisasi dan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan

membuat kondisi internal organisasi relatif stabil. Keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Di dalam kantor SATPOL PP, motivasi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja mereka. Banyak pegawai SATPOL PP yang memiliki motivasi yang rendah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah menaati semua peraturan yang ada di kantor. Dengan menaati semua peraturan yang ada di kantor, maka pegawai tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauanya sendiri dan tidak menaati aturan yang ada di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mempunyai tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari organisasi. Agar pegawai dapat disiplin dalam bekerja, hal yang paling utama adalah kesadaran dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kesadaran tersebut akan menimbulkan rasa disiplin yang tinggi bagi pegawai. Terry dalam Winardi, (1997:115) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam

perlakuannya dan menguasai dirinya, sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Budaya organisasi yang dimiliki SATPOL PP sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai. Dengan budaya organisasi yang negatif di dalam kantor SATPOL PP, maka beberapa pegawai menjadikan perilaku negatif sebagai kebiasaannya. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi yang memiliki pedoman-pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya Organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya. Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai tidak memiliki sikap disiplin. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya tersebut.

Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan pegawai. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja dari Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

Budaya organisasi yang negatif disertai dengan motivasi yang rendah dalam bekerja. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai budaya yang negatif maka kebiasaan yang dilakukan pegawai-pegawai tersebut akan negatif, hal tersebut didukung dengan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai. Motivasi yang rendah ditambah dengan budaya organisasi yang negatif membuat para pegawai tidak mentaati dan tidak melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi.

Budaya organisasi yang positif dengan motivasi yang rendah. Apabila organisasi mempunyai budaya organisasi yang positif maka akan membuat semua pegawainya melakukan kebiasaan yang positif, namun apabila budaya tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap pegawai maka hal tersebut tidak akan efektif. Pegawai yang pada

dasarnya memiliki motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh budaya positif yang ada di organisasi. Sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai dengan kemauanya dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi yang negatif dengan motivasi yang tinggi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai budaya yang buruk maka akan membuat pegawainya memiliki kebiasaan yang buruk, walaupun pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, namun apabila rekan rekan lainya memiliki kebiasaan yang buruk maka cepat atau lambat pegawai tersebut akan mengikuti kebiasaan rekan-rekannya, dapat dalam bentuk membolos kerja, tidak mentaati peraturan bahkan pulang saat jam kerja.

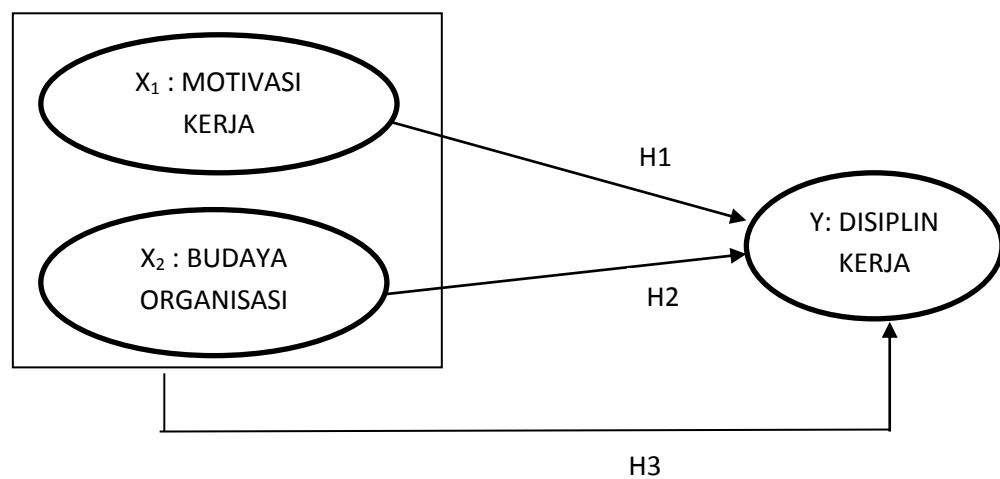
Budaya organisasi positif dan motivasi yang tinggi. Apabila budaya yang ada di dalam organisasi bersifat positif, maka kebiasaan yang akan dilakukan pegawainya juga akan positif apalagi di dukung dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, sehingga pegawai akan disiplin dalam bekerja demi mencapai hasil yang maksimal.

Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul. Dengan adanya motivasi di dalam diri pegawai disertai budaya organisasi yang memberlakukan sanksi tegas. Maka para pegawai tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang ada di dalam

organisasi, sehingga akan tercapai tingkat kedisiplinan yang tinggi di dalam organisasi tersebut.

B. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap disiplin pegawai, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

→ Pengaruh antar variabel

H₁ : Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y)

H₂ : Budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y)

H₃ : motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

H₂ : Budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

H₃ : Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap variabel disiplin kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang beralamat di Komplek Bangsal Sewokoprojo, Gunungkidul, Yogyakarta dan di Kantor Bupati Gunungkidul yang beralamat di Jl Brigjen Katamso Nomor 1, Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan November tahun 2015 sampai bulan Desember tahun 2015

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2009:24), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Y). Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan seluruh pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul mulai dari tingkat absensi pegawai, keterlambatan pegawai dalam masuk kerja dan pegawai yang membolos saat jam kerja berlangsung. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Sinungan (1995:135) yaitu:

1) Absensi

Tingkat absensi pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

2) Sikap dan Perilaku

Sikap dan Perilaku pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul pada saat melaksanakan tugas.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul pada saat melaksanakan tugas.

2. Variabel Independen

a. Motivasi Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah dorongan yang membuat pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada.

Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penilitan ini adalah indikator dari Mc.Celland dalam Hasibuan (1996:111).

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*),

Motivasi untuk memperoleh prestasi yang dimiliki oleh Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*),

Motivasi untuk saling berintraksi antara sesama pegawai dan atasan yang dimiliki oleh Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul

3) Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*)

Motivasi untuk memperoleh kekuasaan yang dimiliki oleh Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul Perhatian yang Individual

b. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk kebiasaan, aturan, pedoman dan kejelasan sanksi yang ada di dalam kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Wirawan (2007:129).

1) Pelaksanaan Norma

Pelaksanaan norma-norma yang berlaku di kantor oleh pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

2) Pelaksanaan Nilai-nilai

Pelaksanaan nilai-nilai yang berlaku oleh pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

3) Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap budaya yang ada didalam kantor SATPOL PP kabupaten Gunungkidul.

D. Populasi

Menurut Ferdinand (2006:34) Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 88 (PNS) dan 64 (Banpol) jadi totalnya 152 orang.

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap *estimated parameter*. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 23, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 23 = 115$. Idealnya penelitian ini menggunakan 115 orang, namun peneliti menggunakan responden yang berjumlah 150 dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006:42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi serta memperoleh data yang berkaitan dengan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. **STS** : Sangat tidak setuju skor 1
2. **TS** : Tidak setuju skor 2
3. **S** : Setuju skor 3
4. **SS** : Sangat setuju skor 4

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja. Angket yang disajikan berisi 23 pertanyaan, yang terdiri dari 9 pertanyaan tentang motivasi kerja, 5 pertanyaan tentang budaya organisasi dan 9 pertanyaan tentang disiplin kerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis

sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Disiplin Kerja (Sinungan 1995)	1. Absensi 2. Sikap dan Prilaku 3. Tanggung Jawab	1,2,3 4,5,6 7,8,9
Motivasi Kerja David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996)	1. Kebutuhan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>) 3. Kebutuhan hubungan (<i>need for affiliation</i>)	10,11,12 13,14,15 16,17,18
Budaya Organisasi (Wirawan, 2007)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat	19,20 21,22 23

G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dari kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya item pertanyaan untuk pengumpulan data. Kuesioner ini di uji cobakan pada 150 orang responden yakni pada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul. Karena penelitian ini pertama kali dilakukan maka perlu adanya uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1956.979
	df	253
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,781; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji CFA Tahap 1

	Rotated Faktor Matrix ^a		
	Component		
	1	2	3
DK1			
DK2			
DK3			.990
DK4			.779
DK5			.648
DK6			.787
DK7			
DK8			
DK9	.624		
MK1	.991		
MK2	.668		
MK3	.801		
MK4	.781		
MK5	.822		
MK6			
MK7			
MK8		.521	
MK9			

BO1	.977
BO2	.840
BO3	.774
BO4	
BO5	.883

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Varimax with Kaiser
Normalization.
a. Rotation converged in 5 iterations.

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading faktor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui bahwa ada beberapa item yang tidak mengelompok sesuai dengan indikatornya, diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid di atas (0,5). Item disiplin kerja 1,2,7,8,9 item motivasi kerja 6,7,8,9 item budaya organisasi 4 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading faktor* di bawah 0,50 atau tidak berada didalam kelompok yang semestinya. Maka harus ada beberapa item pertanyaan yang di eliminasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah

item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 9 butir pertanyaan dari 23 butir item keseluruhan sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 14 butir item. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji CFA Tahap 2

Rotated Faktor Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
DK3			.990
DK4			.779
DK5			.648
DK6			.787
MK1	.991		
MK2	.668		
MK3	.801		
MK4	.781		
MK5	.822		
BO1		.977	
BO2		.840	
BO3		.774	
BO5		.883	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading faktor* di atas 0,50.

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981:39). Nilai AVE pada tabel 9 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

Tabel 9. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

Variabel	Mean	SD	α Value	AVE	1	2	3
1 Disiplin Kerja	2.946	.256	0.870	0.657	0.874		
2 Motivasi Kerja	2.950	.229	0.892	0.671	.637	0.892	
3 Budaya Organisasi	2.891	.313	0.926	0.760	.783	.643	0.926

Sumber: Data diolah tahun 2016

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

2) *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 10 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske 1959:81). Tabel 10

menunjukkan bahwa antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda:

Tabel 10. *Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation*

Variabel	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
1 Disiplin Kerja	2.946	.256	0.870	(0.657)	0.405	0.613
2 Motivasi Kerja	2.950	.229	0.892	0.1507	(0.671)	0.413
3 Budaya Organisasi	2.891	.313	0.926	0.2355	0.1716	(0.760)

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir
 δ_t^2 = Jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,874	Reliabel
Motivasi	0,892	Reliabel
Budaya Organisasi	0,926	Reliabel

Sumber: Data diolah pada 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah

data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:46). Dalam penelitian ini,

menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005:37)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005:37).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan

lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu disiplin kerja, dua variabel independen yaitu motivasi dan budaya organisasi, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh disiplin pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu

menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja Pegawai

σ : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X_1 : Motivasi

X_2 : Budaya Organisasi

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak

memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul

Awal mula Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950 moto *Praja Wibawa*, untuk mewadahi sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan dimana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat.

Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja, di Jawa dan Madura Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950. Inilah awal mula terbentuknya SATPOL PP. Oleh sebab itu, setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan diperingati setiap tahun. Pada Tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura dengan dukungan para Petinggi Militer/Angkatan Perang. Pada tahun 1962 namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari korps Kepolisian Negara seperti dimaksud dalam

UU No 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963 berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah SATPOL PP mulai terkenal sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Pada Pasal 86 (1) disebutkan, SATPOL PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi. Saat ini UU 5/1974 tidak berlaku lagi, digantikan UU No 22/1999 dan direvisi menjadi UU No 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU 32/2004 disebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan Peraturan Daerah (PERDA), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terciptanya masyarakat tertib dengan iklim kondusif didukung aparatur Polisi Pamong Praja yang professional.

b. Misi

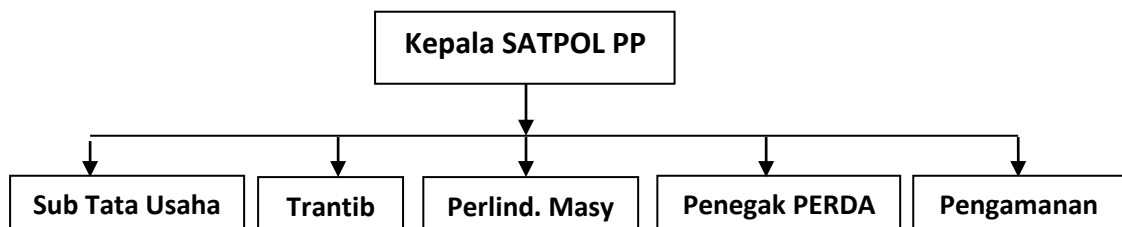
1. Meningkatkan kepatuhan masyarakat, Aparatur dan Badan Usaha terhadap Produk Hukum Daerah.
2. Misi ini diarahkan untuk menciptakan kepatuhan masyarakat dengan melibatkan partisipasi masyarakat terhadap produk hukum daerah yang telah diundangkan; meminimalisir jumlah pelanggar Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur serta memperluas kawasan dan masyarakat yang tertib hukum di daerah

3. Membangun kemitraan dengan instansi terkait.
4. Meningkatkan kebersamaan dan sinergitas antara SATPOL PP kabupaten lain serta dengan institusi lainnya untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal dalam rangka penegakkan PERDA maupun penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
5. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
6. Melaksanakan berbagai kegiatan dan forum pertemuan berupa sarasehan, forum komunikasi dan konsultasi dengan tokoh masyarakat dan pelibatan kader tramtibus untuk berpartisipasi dalam memelihara ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah.
7. Mengembangkan kapasitas sarana prasarana dan profesionalisme aparatur SATPOL PP.
8. Meningkatkan kapasitas sarana prasarana guna mendukung operasional tugas SATPOL PP dan meningkatkan kemampuan serta membangun kualitas aparatur SATPOL PP melalui bimbingan teknis, berbagai pelatihan dan latihan bersama serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan.

3. Struktur SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul

Struktur organisasi merupakan hubungan antar kepemimpinan dalam suatu kerjasama formal dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan SATPOL PP untuk mencapai tujuan, maka diperlukan suatu organisasi yang baik sesuai

dengan kebutuhan, sehingga dapat diketahui tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing personil yang memangku jabatan dalam organisasi tersebut. Struktur SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul adalah sebagai berikut:



4. Fungsi SATPOL PP

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satpol PP mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- b. pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
- c. pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
- d. pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;

Tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dengan demikian fungsi perlindungan masyarakat yang selama ini berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat menjadi fungsi Satpol PP

- e. pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
- f. pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
- g. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi : analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul

Karakteristik pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	126	84,0
Perempuan	24	16,0
Jumlah	150	100,0

Sumber : Data Primer di olah 2016

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 126 orang (84%) dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai

SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berjenis kelamin laki-laki, karena pegawai dengan jenis kelamin laki-laki memiliki fisik dan tenaga yang lebih mendukung dalam pelaksanaan tugas, serta memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dalam mengikuti peraturan, sehingga disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan maksimal.

2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	59	39,3
31-40 tahun	47	31,3
41-50 tahun	34	22,6
51-60 tahun	10	6,6
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP yang berusia 20-30 tahun sebesar (39,3%), berusia 31-40 tahun sebesar (31,3%), berusia 41-50 tahun sebesar (22,6%) dan yang berusia 51-60 tahun sebesar (6,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berusia 20-30 tahun (39,3%), karena pegawai dengan usia 20-30 tahun merupakan pegawai angkatan baru, sehingga kedisiplinan dapat ditanamkan sejak pegawai tersebut masuk di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	10	6.6
SMA	70	46.6
Diploma	45	30,0
S1	24	16,0
S2	1	0,7
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul sebanyak 10 orang berpendidikan terakhir SMP (6,6%), SMA sebanyak 70 orang (46,6%) dan pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 45 orang (30,0%), pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 24 orang (16%) dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (0,7). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berpendidikan SMA (46,6%), karena pegawai dengan tingkat pendidikan SMA seharusnya sudah bisa memahami dan mematuhi peraturan yang ada di kantor untuk mencapai disiplin kerja yang maksimal.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	56	37.3%
1-5 tahun	25	16.6%
6-10 tahun	23	15.3%
11-15 tahun	21	14%
>15 tahun	25	16%
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai SATPOL PP yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 56 orang (37.3%), pegawai yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 25 orang (16.6%), pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 23 orang (15.3%), pegawai yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 21 orang (14%), pegawai yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 25 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul bekerja selama 1-5 tahun. Dengan masa kerja antara 1-5 tahun, seharusnya telah memahami dan menerapkan peraturan yang ada di kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, sehingga tingkat disiplin tinggi dapat tercapai.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini

1) Motivasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 14,76, dan standar deviasi sebesar 1,14. Selanjutnya variabel motivasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel motivasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Motivasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 15,9$	36	24,0
Sedang	$13,62 \leq X < 15,9$	94	62,67
Rendah	$X < 13,62$	26	17,33
Jumlah		150	100,00

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap motivasi di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul masuk dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 36 orang (24,0%), pegawai yang memberikan penilaian motivasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 94 orang (62,67%), dan pegawai yang memberikan penilaian motivasi dalam kategori rendah yaitu sebanyak 26 orang (17,33%). Penilaian responden pada variabel motivasi adalah sedang. Kategori sedang diartikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai SATPOL PP biasa saja, pegawai tidak mempunyai semangat dan dorongan yang tinggi dalam bekerja, namun motivasi yang dimiliki pegawai juga tidak terlalu rendah.

2) Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 11,56, dan standar deviasi sebesar 1,25. Selanjutnya variabel budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Budaya organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12,81$	38	25,3
Sedang	$10,31 \leq X < 12,81$	98	65,3
Rendah	$X < 10,31$	14	9,3
Jumlah		150	100,00

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai bahwa budaya organisasi masuk dalam kategori tinggi sebanyak 38 orang (25,3%), pegawai yang menilai bahwa budaya organisasi masuk dalam kategori sedang sebanyak 98 orang (65,3%), dan pegawai yang menilai bahwa budaya organisasi masuk dalam kategori rendah sebanyak 14 orang (9,3%). Penilaian responden pada variabel budaya organisasi adalah sedang. Kategori sedang diartikan bahwa pegawai SATPOL PP mengikuti dan mentaati budaya yang ada didalam kantor, namun budaya tersebut tidak mutlak mempengaruhi sikap para pegawai.

3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 16, mean sebesar 11,78,

dan standar deviasi sebesar 1,02. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12,80$	34	22,6
Sedang	$10,76 \leq X < 12,80$	101	67,3
Rendah	$X < 10,76$	15	10,0
Jumlah		150	100,00

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 34 orang (22,6%), pegawai yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 101 orang (67,3%), dan pegawai yang menilai disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 15 orang (10%). Penilaian responden pada variabel disiplin adalah sedang. Kategori sedang diartikan bahwa disiplin yang dimiliki pegawai tidak terlalu tinggi namun hanya sebatas menaati peraturan saja. Pada saat jam kerja dimulai pada pukul 07.30, kebanyakan pegawai tidak datang awal waktu, namun datang mendekati batas waktu yang ditentukan oleh kantor.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang

dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	0,073	Normal
Budaya organisasi	0,068	Normal
Disiplin Kerja	0,097	Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi tnormal.

2. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	0,216	Linier
Budaya Organisasi	0,572	Linier

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011,105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	.976	1,025	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi	.976	1,025	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja

Independent Variabel	Disiplin			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	0,030	0,025	0,012	0,009
Usia	-0,57	-0,052	0,051	-0,048
Pendidikan	0,126	0,142	-0,125	-0,138
Lama Bekerja	-0,005	-0,036	0,012	-0,036
Motivasi		0,143*	-	0,113*
Budaya Organisasi		-	0,213*	0,196*
R²	0,011*	0,030*	0,056*	0,068*
Δ R²	0,011*	0,020*	0,045*	0,057*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ringkasan hasil

analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (β) 0,143 (* $p < 0.05$; $p = 0,040$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,020; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (β) 0,213 ($p > 0.05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,045. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa

disiplin kerja (β) 0,113 (* $p < 0.05$; $p = 0,037$) dan budaya organisasi (β) 0,196 ($p > 0.05$; $p = 0,018$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,057. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima karena motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.	Terbukti
2.	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,143 (* $p < 0.05$; $p = 0,040$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,020; maka hipotesis pertama diterima.

Motivasi kerja yang dimiliki pegawai SATPOL PP tergolong masih

rendah, hal ini mempengaruhi tingkat disiplin mereka. Rendahnya motivasi yang ada di diri pegawai, membuat mereka bersikap seenaknya dalam bekerja, sehingga mereka tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor.

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai (G.R. Terry dalam Winardi, 1997:115). Disiplin kerja pegawai akan tercipta ketika indikator-indikator motivasi kerja terpenuhi seperti kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan kekuatan (*need for power*) (David C. McClelland dalam Hasibuan (1996:111).

Dengan adanya kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) maka setiap pegawai akan berusaha mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam kantor SATPOL PP tersebut, sehingga pegawai akan berusaha menunjukan kemampuan terbaiknya untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi. Salah satunya dengan mentaati peraturan di kantor, sehingga akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) akan mendorong pegawai SATPOL PP untuk lebih banyak berinteraksi dengan rekan kerja mereka, sehingga pegawai akan merasa nyaman dan betah di dalam kantor karena adanya keakraban atau hubungan baik antar pegawai. Hal ini akan mengurangi tingkat membolos pegawai pada jam kerja.

Kebutuhan kekuatan (*need for power*) akan mendorong pegawai

merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja” (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,213 ($p > 0.05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,045; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima.

Budaya yang melekat di dalam SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul dapat dinyatakan negatif, karena terlambat masuk kerja sudah menjadi kebiasaan pegawainya, hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Karena sudah menjadi kebiasaan, membuat pegawai tidak takut untuk mengulangi kesalahannya berkali-kali, sehingga disiplin kerja pegawai tergolong rendah

Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya adanya *command discipline* dan *self imposed discipline* (Moekizat, 2002: 356). *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan.

Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Jika budaya organisasi lemah maka akan mudah membentuk kelompok-kelompok yang bertentangan dengan organisasi (Robins,2008:230). Disiplin pegawai akan tercipta apabila indikator-indikator budaya organisasi terpenuhi, seperti pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai dan kepercayaan atau filosofi (Wirawan,2007:129).

Dengan adanya pelaksanaan norma, maka setiap pegawai akan melaksanakan norma atau peraturan yang ada di kantor SATPOL PP, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu. Sehingga kedisiplinan pegawai akan tercapai. Dengan adanya pelaksanaan nilai-nilai, maka setiap pegawai akan menerapkan nilai-nilai yang ada di kantor SATPOL PP, seperti kejujuran, ketegasan sampai dengan kedisiplinan. Kepercayaan dan filosofi akan membuat pegawai merasa percaya dengan organisasi dan akan melakukan apa saja demi organisasi tersebut, seperti melakukan pekerjaan dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel budaya organisasi (2,86) pada indikator pelaksanaan norma. Dalam pelaksanaan norma, pegawai belum bisa mentaati norma yang ada di dalam kantor SATPOL PP. Tidak adanya ketegasan dan sanksi membuat beberapa pegawai sering melanggar norma yang ada. Prilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi

budaya bagi pegawai SATPOL PP. Sehingga budaya yang ada di kantor SATPOL PP membuat pegawai menjadi tidak disiplin dalam mentaati peraturan.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Moekijat (2002:356) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya *Command discipline*. *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Jadi disiplin pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada didalam kantor tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldri Frinaldi (2010) yang berjudul ”Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil” (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh motivasi kerja (β) 0,113 (* $p < 0.05$; $p = 0,037$) dan budaya organisasi (β)

0,196 ($p > 0.05$; $p = 0,018$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,057. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima karena motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan baik berasal dari kesadaran sendiri atau karena adanya paksaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja.

Kedisiplinan pegawai dapat dipicu dengan kesadaran sendiri atau motivasi dari setiap pegawai yang tinggi dan dari peraturan atau budaya didalam organisasi tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaanya dengan sebaik mungkin dan meminimalisir kesalahan dengan cara disiplin mentaati peraturan yang ada di kantor.

Motivasi kerja menjadi hal utama yang memicu timbulnya sikap disiplin dari pegawai. Setiap pegawai harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Atasan organisasi harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan motivasi dan menjaga motivasi tersebut didalam diri pegawai, seperti dengan cara memberi pujian apabila pegawai tersebut melakukan pekerjaanya dengan baik.

Budaya organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang berasal dari luar. Budaya organisasi yang kuat akan memaksa dan mempengaruhi anggotanya untuk melakukan sesuatu yang diperintahkan atau yang menjadi kebiasaan didalam organisasi tersebut. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi.,budaya organisasi dapat mendorong seseorang bertindak disiplin jika indikator-indikatornya dapat dimaksimalkan.

Cara untuk memaksimalkan budaya organisasi dapat dilakukan dengan membentuk peraturan-peraturan sesuai dengan tujuan organisasi dan pegawai perlu didorong dalam keterlibatan diri dalam mengikuti peraturan organisasi tersebut dengan cara mengenalkan peraturan-peraturan tersebut secara menyeluruh dan komprehensif. Kebiasaan pegawai dengan sendirinya akan tercipta ketika pegawai sudah mulai terbiasa dengan peraturan yang ada di kantor. Dengan kebiasaan mentaati peraturan tersebut, maka akan menjadi budaya yang dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin pegawai SATPOL PP dipengaruhi oleh motivasi dari diri pegawai dan budaya yang ada didalam kantor SATPOL PP. Pegawai yang memiliki motivasi rendah dan mereka bekerja didalam budaya yang buruk cenderung menunjukkan disiplin kerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk mematuhi

peraturan dan menjadikan perilaku tersebut menjadi kebiasaan. Sebaliknya, pegawai SATPOL PP yang memiliki motivasi kerja tinggi dan bekerja di budaya kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kedisiplinan kerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan dan didukung oleh budaya kerja yang mengharuskan mereka untuk mematuhi peraturan yang ada di kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) 0,143 (* $p < 0.05$; $p = 0,040$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,020;.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai (β) 0,213 ($p > 0.05$; $p = 0,010$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,045.
3. Disiplin kerja memiliki nilai beta (β) 0,113 (* $p < 0.05$; $p = 0,037$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Sedangkan budaya organisasi memiliki nilai beta (β) 0,196 ($p > 0.05$; $p = 0,018$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,057.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua buah, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dengan nilai kontribusi untuk

SATPOL PP untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan di dalam kantor, untuk memperoleh jabatan, maka pegawai tersebut harus memberikan contoh yang baik terhadap pegawai lain, salah satunya dengan mentaati peraturan yang ada di kantor.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel motivasi yaitu pada indikator kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) (2,93). Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kebutuhan berprestasi disebabkan karena SATPOL PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan *reward* dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Namun di dalam SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, pegawai yang memiliki kinerja bagus, memiliki perilaku bagus maupun disiplin kerjanya bagus tidak bisa dengan mudah naik jabatan atau mendapatkan penghargaan. Hal ini lah yang membuat para pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya semaksimal mungkin. Sehingga para pegawai hanya bekerja sesuai keinginannya sendiri yang mengakibatkan pegawai bertindak indiscipliner.

Motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Moekijat (2002:356) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya *self imposed discipline*. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dilaksanakan oleh diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya

indikator pelaksanaan norma. Oleh karena itu, pimpinan SATPOL PP disarankan untuk memberikan sanksi apabila ada pegawainya yang melanggar norma atau peraturan yang ada di kantor. Dengan adanya sanksi tersebut maka pegawai akan takut apabila melanggar peraturan. Pimpinan juga disarankan untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan norma tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhuono, Agung Nugroho, (2005), *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi,
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix* .Psychological Bulletin, Vol 8
- Evanita,Leny. (2001). Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpinana,Pelatihan dan Kinerja Pegawai RSUD Lubuk Sikapang.Tesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C, dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18
- Frinaldi, Aldri. (2010). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat). Tesis. Sumatra Barat: Universitas Negri Padang
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____.(1996). Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, et al. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Lateiner Alfred R, I.S.,Livine. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh : Imam Soedjono. Jakarta: Cemerlang.

- Lina,dewi. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward. *Tesis*. Sumatra Utara : Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT.Rafika Aditama, Bandung.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Moorhead, Gregory, dan Griffin. (1995). *Organizational Behavioral : Managing People and Organization*. Fourth Edition. Houghton Mifflin Co.
- Nitisemito, Alex S.(1996). *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Rakasiwi, Galih (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *Tesis*.Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana., Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi, Yogyakarta
- Sayuti. (2007). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Edisi 5, 267. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Terry, George R. (1997). *Asas Asas Manajemen*. Diterjemahkan oleh : Winardi. Bandung: Alumni.
- Tu'u, Tulus, (2004). *Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia widiasarana.
- Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.

Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Studi Empiris pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *e-Journal Pemerintahan Integratif*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 13-27

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Pegawai SATPOL PP

Di Gunungkidul

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul”**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Saudara/Saudari**.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,



Hadyan Luthfan Marhendro
Nim.12808141060

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (V).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden

Jenis Kelamin : (_____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia : (_____)

1. 20-30 tahun
2. 31-40 tahun
3. 41-50 tahun
4. 51-60 tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Sekolah Dasar | 5. Sarjana (S1) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | 6. Master (S2) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | 7. Doktor (S3) |
| 4. Diploma | |

Lama bekerja : (_____)

1. < 1 tahun
2. 1-5 tahun
3. 6-10 tahun
4. 11-15 tahun
5. >15 tahun

KET :

1. STS : Sangat tidak setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. S : Setuju

4. SS : Sangat setuju

No	Disiplin Kerja	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak pernah absen apabila tidak ada hal yang mendesak				
2.	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi atau kehadiran sudah baik				
3.	Pimpinan selalu menyetujui apabila pegawai mengajukan surat izin karena sakit				
4.	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah saya laksanakan				
5.	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja				
6.	Saya selalu bersikap sesuai dengan peraturan yang ada di dalam organisasi				
7.	Saya selalu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan				
8.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saya selama jam kerja berlangsung				
9.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
No	Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
10.	Saya bekerja karena ada keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan				
11.	Saya terdorong untuk bertanggung jawab pada semua yang saya kerjakan				
12.	Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik didalam pekerjaan saya				
13.	Saya memiliki keinginan untuk bisa mempengaruhi pegawai lain				

14.	Saya memiliki keinginan untuk dapat menempati jabatan di tempat kerja				
15.	Saya terdorong untuk memberikan perintah pada bawahan atau pegawai lain				
16.	Saya terdorong untuk bersahabat dengan pegawai lain				
17.	Saya memiliki keinginan untuk dapat bekerja sama dengan pegawai lain				
18.	Jika harus mengambil keputusan saya ingin keputusan tersebut diambil secara kesepakatan kelompok				
No	Budaya Organisasi	STS	TS	S	SS
19.	Saya selalu mentaati norma-norma yang berlaku di dalam organisasi				
20.	Dalam organisasi ini sanksi diberikan bagi pegawai yang melanggar norma				
21.	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan				
22.	Saya selalu menerapkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi				
23.	Saya merasa aman dengan posisi pekerjaan saya saat ini				

2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas


No	Disiplin Kerja									Y	Motivasi Kerja									X1	Budaya Organisasi					X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	2	2	2	3	2	11
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	2	2	2	2	3	11
5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
7	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	2	3	3	13
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	2	14
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	14
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	2	4	27	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	2	3	14
13	2	4	4	4	4	4	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	2	2	3	3	2	12
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	14
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	19
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	2	13
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	1	1	1	3	1	7
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	4	3	3	27	2	2	2	3	2	11
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	15
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	2	3	2	12
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	15
35	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	3	2	3	3	3	14
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	2	3	14
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	14
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	2	14
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	14
44	2	3	3	3	3	3	4	2	3	26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	3	14

45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
47	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
49	3	2	2	2	2	2	4	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	3	14
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
54	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	15
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	2	3	3	14
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
58	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	14
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	2	3	3	14
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	14
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
71	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
72	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
75	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
78	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	15
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
81	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
83	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
87	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
90	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
94	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15

96	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	15
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	2	2	3	2	11
98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14
99	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	15
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
101	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	2	3	14
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
103	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	2	2	2	3	2	11
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	15
106	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15
107	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	15
108	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	2	2	2	2	2	10
109	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
111	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
112	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
113	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	2	2	3	2	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15
114	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24	2	2	2	3	2	11
115	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	1	3	3	3	25	3	3	3	3	3	15
116	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	14
117	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	15
118	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	15
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
120	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	2	2	2	2	10
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
124	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
126	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
127	2	3	3	3	3	3	2	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	10
128	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	2	2	2	2	3	2	3	4	22	3	3	3	3	3	15
129	3	2	4	4	3	4	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
131	3	3	2	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
132	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
133	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
134	3	2	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	14
135	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	3	3	15
136	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
138	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	15
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
140	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
141	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	15
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
145	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
146	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15

147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15
148	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	15
149	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	2	2	2	2	2	10
150	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15

Keterangan:

 = item pertanyaan lolos uji validitas CFA

3. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
2	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	>15 tahun
3	Laki-Laki	51-60 tahun	S1	>15 tahun
4	Laki-Laki	51-60 tahun	S1	>15 tahun
5	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	>15 tahun
6	Perempuan	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
7	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
8	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	>15 tahun
9	Perempuan	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
10	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
11	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	>15 tahun
12	Perempuan	31-40 tahun	S1	11-15 tahun
13	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
14	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	1-5 tahun
15	Laki-Laki	41-50 tahun	Diploma	11-15 tahun
16	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
17	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
18	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
19	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
20	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
21	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
22	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
23	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
24	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
25	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
26	Laki-Laki	20-30 tahun	Diploma	< 1 tahun
27	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
28	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
29	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
30	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	11-15 tahun
31	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
32	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1< 1 tahun
33	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
34	Laki-Laki	41-50 tahun	Diploma	11-15 tahun
35	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
36	Laki-Laki	20-30 tahun	Diploma	< 1 tahun

37	Laki-Laki	20-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
38	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
39	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
40	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
41	Perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
42	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	6-10 tahun
43	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
44	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
45	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
46	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
47	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	1-5 tahun
48	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
49	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	1-5 tahun
50	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
51	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
52	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
53	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
54	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
55	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
56	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
57	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
58	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
59	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
60	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	1-5 tahun
61	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
62	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
63	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
64	Perempuan	41-50 tahun	Diploma	6-10 tahun
65	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
66	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
67	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
68	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
69	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
70	Laki-Laki	20-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
71	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
72	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
73	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
74	Perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
75	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	11-15 tahun

76	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
77	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
78	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
79	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
80	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
81	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
82	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
83	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
84	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
85	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
86	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
87	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
88	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
89	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
90	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
91	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
92	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
93	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
94	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
95	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
96	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA	11-15 tahun
97	Laki-Laki	41-50 tahun	Diploma	11-15 tahun
98	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
99	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
100	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
101	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
102	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
103	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
104	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
105	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
106	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
107	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
108	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
109	Laki-Laki	41-50 tahun	Diploma	11-15 tahun
110	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
111	Laki-Laki	41-50 tahun	Diploma	6-10 tahun
112	Laki-Laki	41-50 tahun	Diploma	6-10 tahun
113	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
114	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun

kedua variabel dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu hanya sebesar 0,057 atau 5,7%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian pegawai SATPOL PP diketahui bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan skor terendah (2.93) pada indikator kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*). Oleh karena itu, pimpinan SATPOL PP disarankan untuk memberikan penghargaan atau minimal pujian bagi pegawai, apabila mereka menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu juga disarankan agar diadakan penghargaan bagi pegawai teladan rutin setiap bulan. Penghargaan tersebut diukur mulai dari ketepatan pegawai tiba dan pulang dari kantor, sehingga hal ini membuat pegawai menjadi termotivasi untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
2. Berdasarkan hasil penilaian pegawai SATPOL PP diketahui bahwa variabel budaya organisasi mendapatkan skor terendah (2,86) pada

115	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
116	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
117	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
118	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
119	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
120	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
121	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
122	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
123	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
124	Perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
125	Perempuan	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
126	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
127	Laki-Laki	20-30 tahun	Diploma	< 1 tahun
128	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
129	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
130	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
131	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
132	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
133	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
134	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
135	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
136	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
137	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
138	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
139	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	< 1 tahun
140	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
141	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
142	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	1-5 tahun
143	Perempuan	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
144	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
145	Laki-Laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
146	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
147	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
148	Perempuan	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
149	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
150	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun

4. Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1956.979
	Df	253
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
DK1			
DK2			
DK3			.990
DK4			.779
DK5			.648
DK6			.787
DK7			
DK8			
DK9	.624		
MK1	.991		
MK2	.668		
MK3	.801		
MK4	.781		
MK5	.822		
MK6			
MK7			
MK8		.521	
MK9			
BO1		.977	
BO2		.840	
BO3		.774	
BO4			
BO5		.883	
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a			
a. Rotation converged in 5 iterations.			

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1956.979
	Df	253
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
DK1			
DK2			
DK3			.990
DK4			.779
DK5			.648
DK6			.787
DK7			
DK8			
DK9			
MK1	.991		
MK2	.668		
MK3	.801		
MK4	.781		
MK5	.822		
MK6			
MK7			
MK8		.521	
MK9			
BO1		.977	
BO2		.840	
BO3		.774	
BO4			
BO5		.883	
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a			
a. Rotation converged in 5 iterations.			

5. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	85.2
	Excluded ^a	26	14.8
	Total	176	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

1. Disiplin (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	9

2. Motivasi (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

3. Budaya Organisasi (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

4. Disiplin (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	4

5. Motivasi (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

6. Budaya Organisasi (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	4

7. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	150	2.00	4.00	2.9467	.25677
Motivasi	150	2.00	4.00	2.9520	.22901
Budya	150	1.00	3.75	2.8917	.31385
Valid N (listwise)	150				

8. Hasil Korelasi

Correlations									
	Disiplin			Motivasi			Budya		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Disiplin	1		150	.637	.104	150	.783	.009	150
Motivasi	.637	.104	150	1		150	.643	.057	150
Budaya	.783	.009	150	.643	.057	150	1		150

9. Hasil Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	126	84.0	84.0	84.0
	Perempuan	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	59	39.3	39.3	39.3
	31-40 Tahun	47	31.3	31.3	70.6
	41-50 Tahun	34	22.6	22.6	93.3
	51-60 Tahun	10	6.6	6.6	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	10	6.6	6.6	6.6
	SMA	70	46.6	46.6	53.3
	Diploma	45	30.0	30.0	83.3
	S1	24	16.0	16.0	99.3
	S2	1	0.7	0.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	56	37.3	37.3	37.3
	1-5 tahun	25	16.6	16.6	54.0
	6-10 tahun	23	15.3	15.3	69.3
	11-15 tahun	21	14	14	83.3
	>15 tahun	25	16.6	16.6	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

10.Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	150	8.00	16.00	11.7867	1.02706
Motivasi	150	10.00	20.00	14.7600	1.14505
Budaya_Organisasi	150	4.00	15.00	11.5667	1.25541
Valid N (listwise)	150				

Disiplin					
M		=	11,78		
Sd		=	1,02		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	12,8	
Sedang	:	10,76	\leq	X	$< 12,8$
Rendah	:	X	$<$	10,76	

Motivasi				
M		=	14,76	
Sd		=	1,14	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	15,9
Sedang	:	13,62	\leq	X < 15,9
Rendah	:	X	$<$	13,62

Budaya Organisasi				
M		=	11,5	
Sd		=	1,25	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	12,8
Sedang	:	10,3	\leq	X < 12,81
Rendah	:	X	$<$	10,3

11 Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

MOTIVASI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	36	24.0	24.0	24.0
	SEDANG	94	62.67	62.67	86.67
	RENDAH	26	17.33	17.33	100.0
	TOTAL	150	100.0	100.0	

BUDAYA ORGANISASI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	38	25.3	25.3	25.3
	SEDANG	98	65.3	65.3	90.6
	RENDAH	14	9.3	9.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

DISIPLIN PEGAWAI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	34	22.6	22.6	22.6
	SEDANG	101	67.3	67.3	90.0
	RENDAH	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

12.Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Disiplin	Motivasi	Budaya_Organi sasi
N		150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.7867	14.7600	11.5667
	Std. Deviation	1.02706	1.14505	1.25541
Most Extreme Differences	Absolute	.422	.430	.462
	Positive	.391	.390	.358
	Negative	-.422	-.430	-.462
Test Statistic		.422	.430	.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073	.068	.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

13.Uji Linearitas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin*Motivasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1.168	7	.167	2.738	.121
		Linearity	.174	1	.174	2.854	.093
		Deviation from Linearity	.994	6	.166	2.718	.216
	Within Groups		14.655	142	.061		
	Total		15.823	149			

Disiplin*Budaya

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin * Budya	Between Groups	(Combined)	1.597	6	.266	4.628	.523
		Linearity	.450	1	.450	7.828	.134
		Deviation from Linearity	1.147	5	.229	3.988	.572
	Within Groups		15.226	143	.058		
	Total		17.823	149			

14. Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	2.140	.305		7.006	.000	
	Motivasi	.115	.091	.102	1.260	.210	.976 1.025
	Budya	.162	.066	.198	2.443	.016	.976 1.025

a. Dependent Variable: Disiplin

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	.976	1,025	Non Multikolinieritas
Budaya	.976	1,025	Non Multikolinieritas

15. Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenis_Kelamin, ,Usia,Pendidikan, Lama_Bekerja ^a		. Enter
2	MotivasiKerja ^a		. Enter
3	BudayaOrganisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary ^d									
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	.104 _a	.011	-.017	.25888	.011	.395	4	145	.012
2	.174 _b	.030	-.003	.25718	.020	2.921	1	144	.040
3	.260 _c	.068	.029	.25306	.037	5.723	1	143	.018

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Motivasi

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Motivasi, Budya

d. Dependent Variable: Disiplin

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.106	4	.026	.395	.012 ^b
	Residual	9.717	145	.067		
	Total	9.823	149			
2	Regression	.299	5	.060	.905	.480 ^c
	Residual	9.524	144	.066		
	Total	9.823	149			
3	Regression	.666	6	.111	1.732	.118 ^d
	Residual	9.158	143	.064		
	Total	9.823	149			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Motivasi

d. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Motivasi, Budya

Excluded Variables ^a							
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	Minimum Tolerance
1	Motivasi	.143 ^b	1.709	.040	.141	.957	.586
	Budya	.213 ^b	2.619	.010	.213	.992	.590
2	Budya	.196 ^c	2.392	.018	.196	.969	.586

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Motivasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.846	.108		26.372	.000
gender	.020	.057	.030	.359	.720
Usia	-.017	.030	-.057	-.553	.581
Pendidikan	.042	.036	.126	1.173	.243
Lama Bekerja	-.003	.048	-.005	-.055	.956
(Constant)	2.380	.293		8.119	.000
gender	.017	.057	.025	.301	.764
Usia	-.015	.030	-.052	-.509	.611
Pendidikan	.047	.036	.142	1.328	.186
Lama Bekerja	-.019	.049	-.036	-.392	.696
Motivasi	.161	.094	.143	1.709	.040
(Constant)	2.030	.324		6.274	.000
gender	.006	.056	.009	.112	.911
Usia	-.014	.030	-.048	-.471	.638
Pendidikan	.046	.035	.138	1.306	.194
Lama Bekerja	-.019	.048	-.036	-.399	.690
Motivasi	.127	.094	.113	1.356	.037
Budya	.161	.067	.196	2.392	.018

a. Dependent Variable: Disiplin

Regresi berganda

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenis_Kelamin, ,Usia,Pendidikan, Lama_Bekerja ^a		. Enter
2	MotivasiKerja ^a		. Enter
3	BudayaOrganisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenis_Kelamin, ,Usia,Pendidikan, Lama_Bekerja ^a		. Enter
2	MotivasiKerja ^a		. Enter
3	BudayaOrganisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary ^d									
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	.104 ^a	.011	-.017	.25888	.011	.395	4	145	.012
2	.236 ^b	.056	.023	.25380	.045	6.861	1	144	.010
3	.260 ^c	.068	.029	.25306	.012	1.839	1	143	.037

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Budya

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Budya, Motivasi

d. Dependent Variable: Disiplin

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.106	4	.026	.395	.012 ^b
	Residual	9.717	145	.067		
	Total	9.823	149			
2	Regression	.548	5	.110	1.701	.138 ^c
	Residual	9.275	144	.064		
	Total	9.823	149			
3	Regression	.666	6	.111	1.732	.118 ^d
	Residual	9.158	143	.064		
	Total	9.823	149			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Budya

d. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Budya, Motivasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.846	.108		26.372	.000		
	gender	.020	.057	.030	.359	.720	.995	1.005
	Usia	-.017	.030	-.057	-.553	.581	.641	1.561
	Pendidikan	.042	.036	.126	1.173	.243	.590	1.694
	Lama Bekerja	-.003	.048	-.005	-.055	.956	.849	1.178
2	(Constant)	2.360	.214		11.034	.000		
	gender	.008	.056	.012	.142	.887	.987	1.013
	Usia	-.015	.030	-.051	-.502	.616	.640	1.562
	Pendidikan	.042	.035	.125	1.185	.238	.590	1.694
	Lama Bekerja	-.006	.047	-.012	-.137	.891	.848	1.179
	Budya	.174	.067	.213	2.619	.010	.992	1.008
3	(Constant)	2.030	.324		6.274	.000		
	gender	.006	.056	.009	.112	.911	.987	1.013
	Usia	-.014	.030	-.048	-.471	.638	.640	1.563
	Pendidikan	.046	.035	.138	1.306	.194	.586	1.708
	Lama Bekerja	-.019	.048	-.036	-.399	.690	.816	1.225
	Budya	.161	.067	.196	2.392	.018	.969	1.032
	Motivasi	.127	.094	.113	1.356	.037	.936	1.069

a. Dependent Variable: Disiplin

Excluded Variables ^a								
		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
Model								
1	Budya	.213 ^b	2.619	.010	.213	.992	1.008	.590
	Motivasi	.143 ^b	1.709	.040	.141	.957	1.045	.586
2	Motivasi	.113 ^c	1.356	.037	.113	.936	1.069	.586

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, gender, Usia, Pendidikan, Budya