

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SINGKAWANG BERDASARKAN BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

RENO HIDAYAT

NIM. 018600184

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SINGKAWANG BERDASARKAN BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Reno Hidayat
renohidayat.rh@gmail.com

Program Pasca Sarjana
 Universitas Terbuka

Instansi pemerintah dituntut untuk dapat mewujudkan *good governance* sebagai agenda Reformasi Birokrasi. Pencapaian kinerja diharapkan dapat terlaksana secara optimal. Akan tetapi beberapa instansi tidak dapat merealisasikan kinerja yang optimal, disebabkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kementerian Agama sebagai instansi pemerintah tidak terlepas dari permasalahan pencapaian kinerja yang belum terlaksana secara optimal. Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang sebagai instansi pemerintah yang berada di daerah telah melaksanakan program-program kerja sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi Kementerian Agama. Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang tidak optimal. Faktor budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel terikat. Prosedur pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarluaskan kuesioner kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang merupakan responden pada penelitian ini. Populasi responden sebanyak 55 orang rersponden, semua jumlah populasi pada penelitian ini dijadikan responden dengan menggunakan teknik sensus dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan ini merupakan pengaruh yang lemah, akan tetapi pengaruh ini merupakan pengaruh yang signifikan. Secara parsial budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan yang diberikan responden terhadap semua variabel baik variabel independent maupun variabel dependent yaitu variabel budaya kerja, variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja pegawai adalah dengan kategori tinggi. Secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan pengaruh yang signifikan. Secara parsial hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE MINISTRIES OF RELIGIOUS SINGKAWANG BASED WORK CULTURE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE

Reno Hidayat

reno.hidayat.rhi@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Government agencies are required to be able to realize good governance as Reforms agenda. The achievement of expected performance can be implemented optimally. However, some agencies can not realize optimal performance, due to factors that affect the performance. Ministry of Religious Affairs as a government agency can not be separated from issues of performance achievement that has not been implemented optimally. Office of Religious Affairs Singkawang as government agencies in the area has been carrying out work programs in an effort to realize the vision and mission of the Ministry of Religion. This study describes how the performance of the Civil Servants in the Office of Religious Affairs Singkawang which is not optimal. Factors work culture, work motivation and discipline are the independent variables that affect the performance as the dependent variable. Data collection procedure used is by distributing questionnaires to civil servants in the Office of Religious Affairs Singkawang which is the respondent in this study. The population of respondents were 55 respondents, all the population of the respondents to this study using census techniques in which all amounts population sampled. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis. Simultaneously, work culture, work motivation and discipline of work has an influence on the performance of employees and this is a weak influence, but this influence is significant influence. Partially culture no significant effect on performance, work motivation partially significant effect on performance, and work discipline partially not significant effect on performance. The study concluded that the average value of the response of respondents to all variables both independent variables and the dependent variable is the variable work culture, work motivation variable, variable work discipline, and employee performance variable is the high category. Simultaneously, the influence of independent variables on the dependent variable was a significant influence. Partially only work motivation variables that significantly influence the dependent variable is the performance of employees, while the variable work culture and work discipline not significant effect on employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

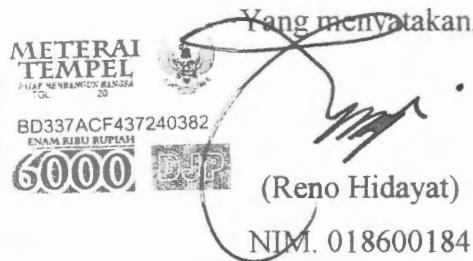
TAPM yang berjudul :

“KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SINGKAWANG BERDASARKAN BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA”

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Singkawang, Desember 2014



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Reno Hidayat
 NIM : 018600184
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor
 Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan
 Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 15 Nopember 2014
 Waktu : 07.00 – 09.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Ir. Edward Zubir, M.M

Penguji Ahli

Nama : Prof. DR. Martani Huseini

Pembimbing I

Nama : DR. Erna Listiana, SE., M.Si

Pembimbing II

Nama : DR. Ginta Ginting, SE., M.B.A

Tandatangan

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Penyusun TAPM : Reno Hidayat

NIM : 018600184

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Jum'at, 19 Desember 2014

Menyetujui :

Pembimbing II

DR. Ginta Ginting, SE., M.B.A

NIP. 196008181986032002

Pembimbing I

DR. Erna Listiana, SE., M.Si

NIP. 197407251998022001

Penguji Ahli

Prof. DR. Martani Huseini

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Program Magister Manajemen

Maya Maria, SE., M.M

NIP. 197205011999032003

Direktur

Program Pascasarjana

Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP. 195202131985032001



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadhirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya, nikmat Iman, Islam, kesehatan dan kekuatan sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja” dapat diselesaikan dengan baik meskipun masih jauh dari sempurna.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada Ibu DR. Erna Listiana, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu DR. Ginta Ginting, SE., M.B.A selaku Dosen Pembimbing II atas dorongan dan motivasi dalam penyusunan TAPM ini, serta ucapan terima kasih dan penghargaan yang serupa kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Kepala UPBJJ – UT Pontianak dan staf serta seluruh Tutor Mata Kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka
4. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka
5. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, Ka. Sub.Bag. Tata Usaha, Kasi Bimas Islam, Kasi Pendais, Kasi Bimas Buddha, Penyelenggara Haji dan Umroh, Kepala KUA Kecamatan Se-Kota Singkawang dan seluruh staf pelaksana.

6. Teristimewa kepada istri tercinta Nenah Nurhamnah, S.Ag yang selalu setia menemani dan memberikan dorongan dan do'a serta senyuman manis.
7. Kedua jagoanku Syaifunnabi Mubarok dan Rehandiya Idfa Elmusyari.
8. Rekan-rekan kerja di KUA Kecamatan Singkawang Timur dan KUA Kecamatan Singkawang Selatan yang penuh pengertian dan semangat.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen angkatan 2012.2

TAPM ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan TAPM ini sangat diharapkan sehingga TAPM menjadi lebih baik.

Singkawang, Desember 2014

Penulis,

Reno Hidayat

NIM. 018600184

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Reno Hidayat
NIM	:	018600184
Program Studi	:	Magister Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir	:	Singkawang, 28 Maret 1976
Riwayat Pendidikan	:	Lulus SD di Singkawang pada tahun 1989 Lulus MTs di Singkawang pada tahun 1991 Lulus MA di Singkawang pada tahun 1996 Lulus S1 di Bandung pada tahun 2000
Riwayat Pekerjaan	:	Tahun 2010 s/d 2012 sebagai Peny. Zakat Wakaf di Kantor Kemenag Kota Singkawang Tahun 2012 s/d 2013 sebagai Kepala KUA di KUA Kec. Singkawang Timur Tahun 2013 s/d sekarang sebagai Kepala KUA di KUA Kec. Singkawang Selatan

Singkawang, Desember 2014

Reno Hidayat
NIM. 018600184

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Bagan	x
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Kegunaan Penelitian.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	17
B. Hubungan Antar Variabel Penelitian Dari Hasil Kajian Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	41
D. Operasionalisaasi Variabel	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel	49
C. Instrumen Penelitian.....	51

D. Prosedur Pengumpulan Data	53
E. Data Primer.....	53
F. Data Sekunder	53
G. Metode Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
B. Hasil	64
C. Pembahasan.....	104
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. SIMPULAN.....	112
B. SARAN	113
DAFTAR PUSTAKA	115
DAFTAR BAGAN	
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang	64
DAFTAR TABEL	
Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Barat	7
Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 3.1 Jumlah PNS Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.....	50
Tabel 4.1 Pejabat Struktural dan Kepala Sekolah Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	64
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja	67
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	74
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	76
Tabel 4.7 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Budaya Kerja	83
Tabel 4.8 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Budaya Kerja	84

Tabel 4.9 Item-Total Statistics	85
Tabel 4.10 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .	86
Tabel 4.11 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .	87
Tabel 4.12 Item-Total Statistics.....	87
Tabel 4.13 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja...	88
Tabel 4.14 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja...	89
Tabel 4.15 Item-Tota! Statistics.....	90
Tabel 4.16 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai	91
Tabel 4.17 Perhitungan Variabel Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai	92
Tabel 4.18 Item-Total Statistics.....	92
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Reliabilitas Semua Variabel Penelitian.....	94
Tabel 4.20 Uji Normalitas.....	96
Tabel 4.21 Uji Multikolinearitas.....	97
Tabel 4.22 Uji Glejser.....	98
Tabel 4.23 Uji Heteroskedasrisitas	100
Tabel 4.24 Uji Autokorelasi: Dengan Durbin Watson.....	101
Tabel 4.25 Uji Pengaruh Simultan Model Summary.....	102
Tabel 4.26 Uji Pengaruh Simultan ANOVA	102
Tabel 4.27 Pengaruh Parsial Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Tingkat Kehadiran PNS.....	12
Gambar 2.1 Proses Pendisiplinan	28
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	95
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasrisitas	99

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian.....	120
Uji Validitas.....	130
Tabulasi Data	138
Output SPSS V.22	146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu motor penggerak serta jalannya roda perusahaan atau instansi pemerintah adalah keberadaan karyawan atau pegawai yang bekerja dan bertugas sebagai pelaksana pada perusahaan maupun instansi pemerintah. Hal ini tidak dapat dipungkiri lagi sebagai peranan yang penting dari kebutuhan pegawai bagi instansi pemerintah. Jika karyawan tersebut bekerja dan bertugas di suatu instansi pemerintah maka dapat dikatakan sebagai Pegawai Negeri Sipil, yang mempunyai hak dan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Baik buruknya suatu instansi pemerintah tergantung dari kompetensi dari Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Reformasi yang bergulir sejak 1998 telah membawa perubahan yang luar biasa. Perubahan itu sebagian membawa angin segar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Tuntutan masyarakat menjadi kritis atas penyelenggaraan tata kelola pemerintahan. Kondisi ini mengharuskan pemerintah melakukan perubahan kebijakan yang langsung menyentuh pada kebutuhan riil masyarakat. Perubahan dimaksud sekaligus menjadi jawaban atas tuntutan masyarakat terhadap perwujudan birokrasi yang profesional, akuntabel, bersih, dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) ini, dalam menjalankan roda pemerintahannya dilakukan oleh pegawai-pegawai yang berada di setiap instansi. Prestasi-prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah dicapai,

perlu diberikan apresiasi yang tinggi. Diantara apresiasi tersebut yang telah diberikan kepada sebagian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu antara lain berupa tunjangan remunerasi yang bervariasi di setiap instansi pemerintah. Dari sekian banyak instansi pemerintah, ada beberapa instansi yang sudah mendapatkan tunjangan remunerasi, sebagai wujud dan upaya motivasi pegawai dan sekaligus menutup rapat kemungkinan terjadinya korupsi dan kolusi yang biasa dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Presiden Republik Indonesia yang keenam yaitu Susilo Bambang Yudhoyono telah mengesahkan Rancangan Undang-undang (RUU) tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pada tanggal 15 Januari 2014. Di dalam undang-undang tersebut diatur bahwa Pegawai Negeri Sipil bukan satu-satu unsur pada pegawai pemerintah akan tetapi Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur dari pegawai Aparatur Sipil Negara. Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari dua unsur yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Di dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu

dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Aparatur sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan public, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perhitungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Kementerian Agama merupakan bagian dari pemerintah Republik Indonesia yang dibentuk untuk meningkatkan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana diamanatkan oleh UUD Republik Indonesia 1945 guna mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, adil makmur, dan berakhhlak mulia. Kementerian Agama merupakan satu instansi vertical dengan tugas pokok dan fungsi yang cukup berat. Sebagai satu lembaga dengan menyandang nama Agama nampak jelas pembentukan serta pembinaan moral, spiritual dan sikap yang baik merupakan bidang garapan utamanya.

Namun demikian, persoalan yang dihadapi dalam pembangunan bidang agama cukup berat karena berkaitan dengan program mewujudkan keadilan dan kemakmuran meliputi dimensi lahir, batin, material, dan spiritual. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Selaras dengan namanya, Kementerian Agama sebagai salah satu instansi pemerintah, menjalankan tugas dan kewajibannya di bidang keagamaan. Kementerian Agama memiliki pegawai yang tidak sedikit bahkan berlebih, akan tetapi dengan jumlah pegawai yang tidak menjadikan kementerian ini menjadi nominasi untuk mendapatkan tunjangan remunerasi bagi

pegawaiinya. Padahal Pengadilan Agama yang dulu pernah berada pada satu kementerian, telah mendapatkan tunjangan remunerasi ketika sekarang telah berada dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia (RI).

Melalui Keputusan Menteri Agama (KMA) Republik Indonesia Nomor 164 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja (*Word Load Analysis*) di Lingkungan Kementerian Agama, telah diatur sebuah pedoman yang dijadikan acuan bagi setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian Agama, dalam melaksanakan analisis beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Hal ini dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang diharapkan, agar tercipta efektivitas dan efisiensi serta profesionalitas sumber daya manusia yang memadai pada setiap unit organisasi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Hasil analisis beban kerja akan dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja serta langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian.

Analisis beban kerja dilakukan dengan alat ukur. Alat ukur yang dimaksud adalah jam kerja yang harus diisi dengan kerja untuk menghasilkan suatu produk baik bersifat konkret atau abstrak (barang atau jasa). Sebagaimana diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 58 Tahun 1964 tentang Jam Kerja Pemerintah dan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di lingkungan lembaga pemerintah telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah sebanyak 37,5 jam perminggu. Jam kerja efektif tersebut akan menjadi alat pengukur dari bobot kerja yang dihasilkan setiap unit kerja.

Kementerian Agama mendapat apresiasi dari pemerintah tentang kinerja, melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama. Tunjangan kinerja tersebut berlaku aktif dan dibayarkan terhitung mulai bujan Juli 2014. Sejak ditandatangai oleh Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 17 September 2014, seluruh pegawai pada lingkungan Kementerian Agama mendapatkan tunjangan atas kinerja yang dilakukan dan diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulan. Setiap pegawai berbeda tunjangan kinerjanya sesuai dengan tingkatan grade yang telah ditentukan. Setiap pegawai pada awal tahun melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja kepada atasan apa yang akan dikerjakan selama satu tahun yang tertuang dalam Sistem Penilaian Kinerja (SKP). Apabila kontrak kerja tersebut terpenuhi maka tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai akan maksimal sesuai dengan tingkatan grade yang telah ditentukan, akan tetapi apabila kontrak kerja atau perjanjian kerja tersebut tidak mencukupi, maka tunjangan kinerja yang diterima tidak akan maksimal.

Tunjangan kinerja PNS juga diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Meskipun tunjangan kinerja ini mulai diberlakukan, akan tetapi pencapaian kinerja pegawai Kementerian Agama belum mencapai hasil yang diharapkan. Apalagi peraturan ini baru diterbitkan, baik Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama, sehingga akibat

yang ditimbulkan oleh peraturan ini belum dapat diaplikasikan secara baik dan merata pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama.

Penilaian atas laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2012 dilakukan terhadap 81 kementerian/lembaga oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Kementerian Agama sebagai salah satu kementerian yang ada mendapat nilai CC (cukup baik/memadai, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar) dengan skor 50 – 65. Penilaian tersebut terdiri dari lima komponen, yaitu : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja (www.menpan.go.id).

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat menjelaskan bahwa, “untuk intern Kementerian Agama, peringkat laporan keuangan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat mengalami penurunan, yang sebelumnya berada di peringkat tiga menjadi peringkat enam secara nasional”. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Kalimantan Barat H. M. Husain D. Mahmud pada Rakerda Kanwil Kementerian Agama Tahun 2014 menjelaskan tentang lemahnya kinerja dan pelayanan di beberapa daerah tertentu (www.kalbar.kemenag.go.id).

Berdasarkan rekapitulasi capaian hasil kementerian/lembaga yang diterbitkan oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) / Bappenas untuk triwulan pertama tertanggal 28 April 2014 target kinerja yang telah dicapai oleh Kementerian Agama sebesar 10,40% sedangkan pencapaian realisasi kinerja sebesar 10,79% (www.e-monev.bappenas.go.id). Kemudian data yang disampaikan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan

Barat tentang penyerapan dana DIPA seluruh Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Barat Tahun 2013, Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang menduduki peringkat kesepuluh dari empat belas Kabupaten/Kota, berikut tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Kantor Kementerian Agama
Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Barat

No.	Kantor Kementerian Agama	Penyerapan Dana DIPA (%)
1.	Kabupaten Sintang	120,32
2.	Kabupaten Bengkayang	114,50
3.	Kabupaten Kapuas Hulu	112,05
4.	Kabupaten Landak	109,80
5.	Kabupaten Melawi	109,06
6.	Kabupaten Sanggau	108,45
7.	Kabupaten Sekadau	102,15
8.	Kabupaten Kubu Raya	101,95
9.	Kabupaten Sambas	98,69
10.	Kota Singkawang	95,32
11.	Kabupaten Ketapang	93,85
12.	Kota Pontianak	87,94
13.	Kabupaten Kayong Utara	84,85
14.	Kabupaten Pontianak	78,77

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Realitas yang berkembang, perilaku aparatur negara masih menunjukkan kurangnya perhatian terhadap nilai-nilai moral dan budaya kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan budaya kerja yaitu, pandangan hidup yang berisi nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, pendorong yang tercermin dalam sikap dan perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Di samping itu, implementasi budaya kerja merupakan tugas berat yang harus dilakukan secara utuh, menyeluruh dalam waktu yang panjang, karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap dan prilaku. Menurut Inspektor

Jenderal Dr. H. Mundzir Suparta, M.A (2009) menyatakan, “hasil pengawasan menunjukkan bahwa penyebab temuan yang paling menonjol dikarenakan kondisi aparatur/Sumber Daya Manusia (SDM) belum memahami hak dan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu, perilaku aparatur kurang memperhatikan etika aparatur dan nilai-nilai budaya kerja. Akibatnya menimbulkan dampak lemahnya disiplin, etos kerja, dan produktivitas, serta kinerja pelayanan kepada masyarakat”.

Selayaknya setiap agama memberi tuntutan kepada umatnya masing-masing, agar melakukan amal, kebaktian, berjuang dan diikuti oleh pengorbanan. Semua agama mengajarkan nilai-nilai yang sangat mulia dan agung itu. Agama mengajarkan perjuangan, pengabdian, dan pengorbanan. Semua konsep itu memiliki makna yang sangat mendalam dan mulia untuk kemanusiaan dan peradaban yang tinggi. Akan tetapi hal yang sangat ironis dan memprihatinkan jika ada kabar, bahwa kinerja pegawai di Kementerian Agama masih rendah, kurang produktif, dan bahkan masih asal-asalan. Lebih memprihatinkan lagi jika di Kementerian Agama masih terjadi penyimpangan yang terlalu jauh, misalnya melakukan KKN. Boleh-boleh saja dikatakan bahwa pegawai Kementerian Agama adalah manusia, yang dengan statusnya itu tidak akan luput dari kesalahan dan kekhilafan. Akan tetapi jika penyimpangan itu terlalu jauh, maka sangat layak dipertanyakan, dan bahkan kalau perlu digugat kualitas keberagamaan itu.

Meskipun pada umumnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi lain, PNS pada Kementerian Agama selalu melekat peranan agama pada diri pegawai tersebut, dengan catatan bahwa seluruh pegawai Kementerian Agama secara general mengetahui dan faham akan ajaran agamanya masing-masing. Sehingga

sangat sensitif sekali apabila orang melihat pegawai Kementerian Agama melakukan sesuatu yang melanggar ketentuan agama, selanjutnya perilaku tersebut dibawa dalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) tidak mungkin dilakukan oleh pegawai Kementerian Agama, akan tetapi perilaku tersebut telah melanda kementerian ini, dengan banyaknya oknum pegawainya yang mendekam di dalam penjara untuk mempertanggung jawabkan pelanggarannya. Agama oleh semua orang selalu dicitrakan sebagai wilayah yang mengutamakan keunggulan, kemuliaan, kejujuran, keadilan, kedamaian, keselamatan dan seterusnya. Agama selalu hadir di tengah-tengah kehidupan masyarakat untuk menyampaikan misi utama dan mulia itu. Nilai-nilai luhur yang dikembangkan oleh agama, tidak sebatas berada di tempat-tempat tertentu, misalnya di tempat ibadah, melainkan juga di seluruh bidang kehidupan, termasuk di lingkungan di mana mereka bekerja.

Perhatian Kementerian Agama adalah upaya membangun budaya kerja. Fokus perhatian ini merupakan kelanjutan dari titik perhatian yaitu peningkatan manajemen kinerja. Pemahaman akan pentingnya membangun budaya kerja ini mengandaikan pemenuhan semua indikator yang perlu ditata secara integralistik serta sinergik. Pemahaman akan budaya kerja ini juga dipandang sebagai jiwa dari setiap kegiatan. Budaya kerja yang terinspirasi oleh ajaran setiap agama akan menjadi daya dorong pelaksanaan serta menyukseskan setiap kegiatan.

Pemahaman akan budaya kerja yang bermutu tentu memiliki kaitan yang erat dengan waktu. Proses pembudayaan, seperti budaya bersih, disiplin dan lain-lain, berjalan dalam dimensi waktu. Sebaliknya, pemanfaatan waktu secara bertanggungjawab akan membudaya jika dilaksanakan secara rutin, tidak

menunda-nunda. Pemaknaan waktu dan budaya kerja ini mengantarkan pada sebuah pemahaman bersama betapa berperan pentingnya waktu bagi pegawai.

Agenda reformasi yang masih terus bergulir menjadikan setiap instansi untuk melakukan perubahan yang signifikan terhadap birokrasi yang dilakukan selama ini. reformasi birokrasi mungkin istilah yang paling tepat untuk melakukan perubahan tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukan lagi karyawan yang hanya menunggu awal bulan untuk mendapatkan gaji bulanan, akan tetapi PNS dituntut untuk memberikan bukti nyata atas kinerja yang dilakukan sehingga apa yang dikeluarkan oleh pemerintah berupa gaji ataupun tunjangan profesi lainnya sebagai PNS sesuai dengan kinerja PNS tersebut. Pelaksanaan tugas dan kewajiban yang maksimal sebagai seorang pegawai seharusnya dapat mempengaruhi dalam peningkatan manajemen mutu lembaga.

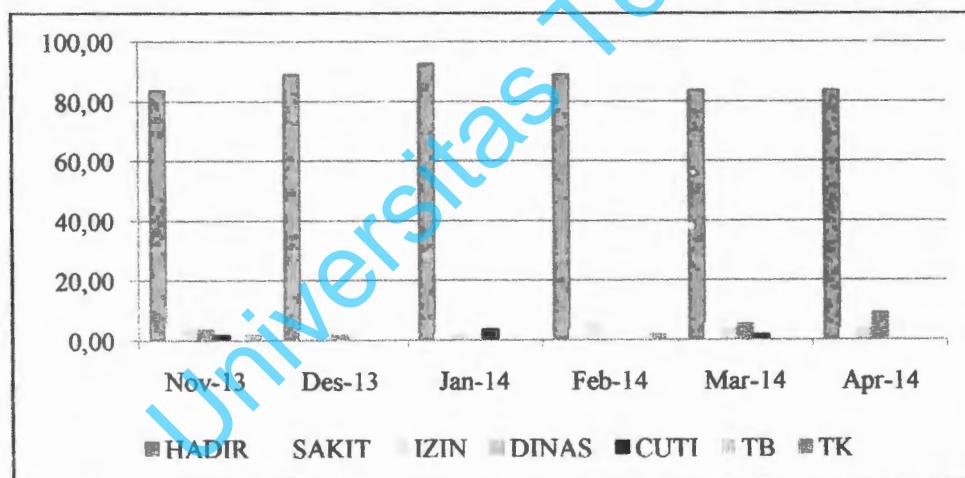
Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang merupakan instansi pemerintah yang berada di daerah, secara vertikal berhubungan langsung kepada Kementerian Agama yang berada di pusat, baik penentuan kebijakan, mengambil keputusan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan permasalah kinerja. Sesuai dengan visi dan misi Kementerian Agama yaitu, “Terwujudnya Masyarakat Indonesia Yang Taat Beragama, Rukun Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir dan Batin” selanjutnya dengan misi, yaitu meningkatkan kualitas kehidupan beragama, meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama, meningkatkan kualitas raudathul atfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji, dan mewujudkan tata kelola kepemerintahan yang bersih

dan berwibawa. Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang bergerak secara perlahan namun pasti untuk mewujudkan visi dan misi tersebut.

Terlepas dari visi dan misi Kementerian Agama tersebut dan upaya untuk mewujudkannya, sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, mempunyai hasrat yang tinggi untuk menjadikan Kementerian Agama ini menjadi lebih baik serta tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat luas. Akan tetapi budaya kerja yang selama ini terjadi pada kinerja pegawai Kementerian Agama pada umumnya, dan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang pada khususnya menjadikan tingkat motivasi kerja yang rendah, sehingga tidak dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan motivasi merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang dapat mendorong orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil survei KPK tahun 2011 terhadap 660 responden menunjukkan nilai indeks integritas Kementerian Agama sebesar 5,41. Angka tersebut masih di bawah nilai indeks yang ditetapkan KPK sebesar 6. Menurut Wakil Ketua KPK M Busyro Muqaddas, indeks integritas Kemenag tersebut menyangkut layanan pendaftaran/perpanjangan izin penyelenggaraan haji khusus (PIHK), layanan perpanjangan izin kelompok bimbingan ibadah haji (KBIH), dan layanan administrasi pernikahan di KUA (Kantor Urusan Agama). (Harian Kompas, Kamis 2 Februari dalam Badan Litbang dan Diklat, 2013). Dari data tersebut budaya kerja dan motivasi kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PNS Kementerian Agama pada umumnya.

Permasalahan disiplin pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang merupakan salah satu fenomena yang ada. Meskipun jam masuk dan pulang kerja telah ditetapkan melalui peraturan yang berlaku akan tetapi tidak meningkatkan disiplin pegawai. Pegawai datang hanya untuk melakukan absen jari untuk masuk kerja dan jam pulang kerja, sedangkan di antara waktu tersebut tidak semua pegawai yang berada dikantor dan bukan untuk tugas kedinasan. Hal ini menjadi pandangan yang negatif ketika pada jam kantor tidak sedikit pegawai yang berada di warung kopi. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut. Berikut gambar grafik tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dari bulan November 2013 s.d. April 2014.



Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Gambar 1.1

Grafik Tingkat Kehadiran PNS

Grafik di atas menunjukkan tingkat kehadiran PNS yang tinggi, kemudian tingkat ketidak-hadiran yang rendah disebabkan oleh sakit, izin, kepentingan dinas merupakan alasan yang tidak dikenakan sanksi oleh peraturan., sedangkan ketidak-hadiran disebabkan tanpa keterangan (TK) dapat dikenakan sanksi bagi PNS. Meskipun tingkat kehadiran yang tinggi akan tetapi sebagian

pegawai tidak berada di kantor pada saat-saat jam kantor dan tidak sedang mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan dinas.

Penelitian yang berkaitan dengan budaya kerja dan motivasi kerja serta disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan, yaitu sebagai berikut : penelitian yang dilakukan oleh Maswardi (2013) bertujuan untuk menganalisa hubungan antara kognitif, budaya kerja, dan kepemimpinan, terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Kota Batam. Penelitian Aang Abubakar (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja maupun disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dapat dikategorikan sangat baik. Motivasi kerja pegawai terutama ditunjang oleh keinginan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna, sedangkan disiplin kerja pegawai dicerminkan oleh pegawai selalu patuh terhadap jam kerja.

Oleh sebab itu peneliti menduga dan merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan budaya kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Mengingat objek penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, baik objek maupun tempat penelitian belum pernah dijadikan objek penelitian terutama dengan tema kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menganggap perlu untuk dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Adapun judul penelitian ini yaitu : “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”.

B. Perumusan Masalah

Agenda reformasi masih terus berjalan, sejalan dengan tekad yang kuat untuk menghapuskan tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme pada setiap instansi pemerintah, tidak terkecuali Kementerian Agama. Baik buruknya suatu instansi sangat berhubungan dengan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang selama ini menjadi fenomena dan permasalahan yang menarik untuk diteliti tentang pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Melalui judul penelitian “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”, dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Sejauh mana budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang?
2. Sejauh mana budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang?
3. Sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang?
4. Sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis adalah :

1. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulisan atas teori yang telah dikaji dan kaitannya dengan kasus-kasus nyata, sekaligus pula sebagai tolok ukur kemampuan penulis dalam melakukan penelitian
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk pengetahuan terutama yang berkaitan dengan masalah pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

2. Kegunaan praktis

Kegunaan praktis adalah :

1. Dapat memberikan informasi tentang pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
2. Dapat memberikan sumbangan informasi bagi instansi pemerintah terutama dalam hal ini tentunya Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang baik secara individu maupun kelompok yang didasari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Menurut Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002 bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Menurut West (2006:128) mendefinisikan "budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi". Sedangkan menurut Sofo (2007:384) bahwa "budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktik, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi".

Triguno (2007) menyatakan bahwa :

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja (hal.6).

Menurut Lubis (2009) menyatakan bahwa :

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Budaya kerja merupakan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diduganya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik (hal.150-151).

Menurut Inspektorat Jenderal Departemen Agama RI (2009) menyatakan bahwa :

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuni dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. (hal.23).

Menurut Martin dan Stella (sebagaimana dikutip dalam Permana, 2010) menyatakan bahwa :

Budaya kerja berorientasi mutu menunjukkan: (a) usaha atau perilaku kerja yang mencegah terjadinya kerusakan, (b) perbaikan layanan pada kepuasan pelanggan, (c) pengutamaan peran aktif pimpinan (*top management*) dalam proses peningkatan mutu dan (d) pemahaman setiap orang untuk bertanggungjawab atas spesifikasi tugas mutu secara terus-menerus, serta (e) falsafah yang memandang bahwa mutu adalah *way of live*. (hal.128).

Menurut Frinaldi dan Eimbi (2011) bahwa, "budaya kerja suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan". Budaya ialah segala tindakan dalam perilaku sehari-hari yang diperoleh seseorang dari kebiasaan, yang merupakan sistem gagasan dan

rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan melekat pada dirinya melalui pengalaman dalam kehidupan kelompok masyarakatnya (Frinaldi, 2011).

Menurut Suwastini (2011:33&34) menyatakan bahwa :

Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Sehingga untuk mengubah sebuah budaya harus pula mengubah paradigma orang yang telah melekat. Budaya kerja merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau perusahaan, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa "akhir" atau "terus menerus (hal.33-34).

Menurut Frinaldi (2011) menyatakan bahwa :

Budaya ialah segala tindakan dalam perilaku sehari-hari yang diperoleh seseorang dari kebiasaan, yang merupakan sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan melekat pada dirinya melalui pengalaman dalam kehidupan kelompok masyarakatnya, bahwa suatu budaya kerja merupakan seperangkat nilai-nilai yang digunakan dan diyakini dalam melakukan suatu pekerjaan atau sewaktu bekerja. Budaya yang muncul dalam menjalankan suatu pekerjaan merupakan suatu dimensi utama dalam memahami perilaku yang bekerja dalam organisasi.

Menurut Frinaldi (2012) menyatakan bahwa :

Suatu budaya dapat didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan manusia dan masyarakat yang digunakannya untuk memahami dan menginterpretasi cara menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari, mengaktualisasikan diri dalam lingkungan berdasarkan pengalamannya, kemudian berdasarkan itu hasil pengetahuan bersama itu menjadi pedoman bagi tingkah laku manusia dan masyarakat tersebut dalam kehidupan berkelompok. Sedangkan Budaya kerja merupakan pandangan

yang dianut oleh para pegawai atau anggota suatu organisasi yang pada prinsipnya berasal dari budaya organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012, menyatakan bahwa :

Budaya kerja dapat dipahami sebagai sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yang dijalankan oleh para pegawai. Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahamkan sebagai *Culture set*. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang yang memberi makna terhadap “kerja”. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik tersebut, diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri (hal.4)

Aktualisasi budaya kerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 antara lain dapat dilihat pada hal-hal berikut:

- a. Pemahaman terhadap makna bekerja;
- b. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan;
- c. Sikap terhadap lingkungan kerja;
- d. Sikap terhadap waktu;
- e. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja;
- f. Etos kerja; dan
- g. Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk perperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan.

kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggung jawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah.

Manfaat budaya kerja bagi instansi, antara lain :

- a. Meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
- b. Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
- c. Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
- d. Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
- e. Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
- f. Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural; dan
- g. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.

Prinsip dasar budaya kerja adalah :

1. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi.
2. Budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari.
3. Budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan untuk selalu mencari perbaikan, penyempurnaan dan atau peningkatan terhadap apa yang telah dicapai.
4. Budaya kerja dikembangkan antara lain dengan mempertimbangkan ajaran-ajaran agama, konstitusi (peraturan perundang-undangan), kondisi sosial dan budaya setempat.
5. Perubahan budaya kerja harus berjalan secara terencana, terstruktur, komprehensif dan berkelanjutan.

6. Budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi.

Menurut Fernandez (sebagaimana dikutip dalam Darmawan dan Riana, 2013), "budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang". Menurut Londong (sebagaimana dikutip dalam Darmawan dan Riana, 2013), "budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang maknakerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organsiasi dan individual". Budaya kerja merupakan suatu tatanan pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, struktur hirarki, agama, waktu, peranan, hubungan ruang, konsep alam semesta dengan objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha/bisnis, baik individu maupun kelompok (Rahmat dan Mulyana sebagaimana dikutip dalam Mahardiana, 2013). Budaya kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan selain karyawan karena budaya kerja dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan (Firmanto dan Kistyanto, 2013).

Menurut Syafitri dan Heriyanto (2013), bahwa "budaya kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, sikap terhadap pekerjaan, yaitu bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya".

Menurut Ndraha (sebagaimana dikutip dalam Syafitri dan Heriyanto, 2013) menyatakan bahwa :

Budaya kerja dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Kemudian dilihat dari perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Menurut Schein (sebagaimana dikutip dalam Frinaldi, 2013) menyatakan bahwa “pengalaman budaya berasal dari asal usul seseorang memiliki dampak dan pengaruh tertentu terhadap cara orang melakukan suatu kerja dan dalam mengkreasikan pekerjaan mereka”.

Pada penelitian ini variabel budaya kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, yang merujuk pada definisi budaya kerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012.

Dengan demikian definisi operasional variabel budaya kerja dalam penelitian ini adalah sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil baik secara individu maupun kelompok yang didasari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Pengukuran variabel budaya kerja dalam penelitian ini merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pemahaman terhadap makna bekerja;
2. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan;

3. Sikap terhadap lingkungan kerja;
4. Sikap terhadap waktu;
5. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja;
6. Etos kerja; dan
7. Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya, usahanya dan ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa :

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Tiga unsur kunci dalam definisi kita adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang lebih besar dari kita bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya kita usahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaan dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka (hal.213-214).

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan para koleganya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan : prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan. Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut (sebagaimana dikutip dalam Robbins, 2008:222-223) :

1. Kebutuhan akan prestasi : Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan : Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan : Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

Menurut Ratmawati dan Herachwati (2011) menyatakan bahwa :

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsic dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsic adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan pekerjaan yang merupakan hobynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi (hal.3.2-3.3).

Menurut Susanty dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa :

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Siagian menyatakan bahwa :

Motivasi merupakan sikap mental (perilaku) manusia yang sifatnya unik, berbeda antara satu manusia dengan manusia lainnya, dan dapat berubah setiap saat. Dalam ensiklopedi ilmu-ilmu sosial, motivasi secara sederhana dipahami sebagai sesuatu yang menggerakkan seorang. Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya

Sedangkan secara teminologi menurut Hasibuan menjelaskan bahwa :

Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upa-yanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Winardi S menyatakan bahwa :

Motivasi sebagai dorongan dan dapat pula dikatakan suatu kegiatan motif, artinya bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (sebagaimana dikutip dalam Azhari dan Syamsir, 2012).

Sunyoto (2013) menyatakan bahwa :

Pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekat obyek yang menjadi tujuan (hal.1).

Mathan dan Achnes (2013) menyatakan bahwa :

Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk megeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Memotivasi pegawai merupakan suatu kegiatan penting bagi manajer, karena manajer tersebut bekerja dengan dan melalui orang lain. Oleh karena itu, manajer perlu memahami

prilaku para pegawai agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hamzah (sebagaimana dikutip dalam Yunita, 2013:466) menyatakan bahwa :

Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Gistituati (2009) mengemukakan bahwa yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai keinginan kuat untuk berhasil dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari tingkah lakunya yang ulet, aktif, kreatif, tekun, bersungguh-sungguh, semangat, bertanggung jawab, dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja didefinisikan sebagai tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan yang merujuk pada Ratmawati dan Herachwati (2011: 3.2).

Dengan demikian definisi operasional variabel motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tekanan psikologis dalam diri seorang Pegawai Negeri Sipil yang menentukan arah perilakunya, usahanya dan ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan di lingkungan kerjanya pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Pengukuran variabel motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan teori kebutuhan McClelland sebagai indikator-indikatornya, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi.
2. Kebutuhan akan kekuasaan.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan dimana seorang mampu mengontrol diri mereka sendiri, dalam upaya penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Handoko (2001:208), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang karyawan :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan.
3. Ketepatan waktu.
4. Perilaku.

Disiplin menurut Mondy dan Noe (sebagaimana dikutip dalam Iswanto, 2007:6.49), "diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi". Proses pendisiplinan merupakan proses yang dinamis dan terus menerus. Ivancevich (sebagaimana dikutip dalam Iswanto, 2007:6.51-6.52), menjelaskan proses pendisiplinan karyawan sebagaimana nampak pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1
Proses Pendisiplinan

Tahap pertama dalam proses tersebut adalah pembuatan sasaran (kinerja yang dituntut) dan peraturan kerja. Kinerja yang dituntut, biasanya dibuat melalui proses penilaian kinerja. Peraturan kerja harus relevan dengan usaha untuk mensukseskan kinerja pekerjaan. *Tahap kedua* adalah mengkomunikasikan kinerja yang dituntut dan peraturan kerja tersebut kepada seluruh karyawan. Ini biasanya ditangani melalui orientasi dan penilaian kinerja. Peraturan kerja dikomunikasikan dalam berbagai cara. Umumnya, individu yang telah diangkat menjadi pegawai menerima buku pedoman yang menguraikan tentang peraturan kerja dan kebijaksanaan organisasi. *Tahap terakhir* adalah penerapan tindakan memperbaiki atau tindakan disiplin jika diperlukan. Tindakan perbaikan ini diperlukan jika kinerja pekerjaan karyawan mengalami penurunan atau ketika pelanggaran terhadap peraturan kerja terjadi.

Menurut Ivancevich (sebagaimana dikutip dalam Iswanto, 2007:6.54-6.57) menyatakan bahwa :

Terdapat beberapa pendekatan dalam disiplin meliputi pendekatan negatif dan positif. Pendekatan negatif, yaitu menekankan pada efek yang bersifat hukuman pada perilaku yang tidak diinginkan. Sedangkan, pendekatan yang positif menekankan pada apa yang dapat dilakukan untuk menjamin perilaku yang tidak diinginkan tidak berulang kembali. Secara lebih detail beberapa pendekatan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Peraturan kompor menyala (*Hot Stove Rule*).

Orang melihat disiplin ibarat sebagai peraturan kompor menyala. Maksudnya, apa yang akan terjadi jika seseorang menyentuh kompor menyala. Ini memiliki beberapa konsekuensi yaitu :

- a. Merupakan sistem peringatan atau memberi peringatan.
- b. Suatu yang serta merta dapat membakar. Jika diperlukan, disiplin dapat langsung dilakukan sesegera mungkin setelah tindakan yang tidak diinginkan ditemui.
- c. Konsistensi. Tidak ada pilih-pilih. Maksudnya, siapa saja karyawan yang melaksanakan tindakan tidak diinginkan yang sama akan didisiplinkan dengan cara yang sama.
- d. Bersifat tidak pandang orang. Tindakan disipliner tidak menunjuk ke arah person, tetapi pada perilaku yang tidak diinginkan. Ini dimaksudkan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan tersebut.

2. Pendisiplinan progresif.

Pola disiplin progresif merupakan suatu pendekatan di mana konsekuensi hukuman diadministrasikan secara progresif. Artinya, kesalahan atau pelanggaran yang berikutnya akan memperoleh hukuman agak lebih berat disbanding kesalahan atau pelanggaran sebelumnya.

3. Pendisiplinan positif.

Peraturan tungku panas dan pendisiplinan progresif berfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendisiplinan positif dipandang sebagai berorientasi ke masa ke depan, yaitu bekerja bersama dengan karyawan untuk memecahkan masalah, sehingga masalah-masalah tersebut tidak terjadi lagi. Pendekatan ini mengakui bahwa orang dapat membuat kesalahan. Program ini tidak menekankan pada tindakan yang bersifat menghukum yang biasa dilakukan oleh manajemen.

4. Pendisiplinan tanpa hukuman.

Pendekatan ini memberi waktu/kesempatan tidak bekerja (*time off*) kepada karyawan dengan tetap menerima upah agar karyawan yang bersangkutan berpikir kembali apakah dia masih bersedia mengikuti peraturan dan tetap bekerja dengan perusahaan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, "bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin". Disebutkan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disipli PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Selanjutnya hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pasal 7 pada peraturan tersebut dijelaskan tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat.

2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

- a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Sebagaimana dikutip dalam Susanty dan Baskoro (2012) bahwa :

Menurut Rival disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Hasibuan, berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga menurut Susanty dan Baskoro bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Indraputra dan Sutrisna (2013) menyatakan bahwa :

Disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada paragraph 11 tentang disiplin pada ayat 86 dijelaskan bahwa

(1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi yang merujuk pada Mondy dan Noe (1996) sebagaimana dikutip dalam Izwanto (2007:6.49).

Dengan demikian definisi operasional variabel disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan dimana Pegawai Negeri Sipil mampu mengontrol diri mereka sendiri, dalam upaya penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Pengukuran variabel disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan indikator-indikator disiplin kerja menurut Handoko (2001:208), yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan.
3. Ketepatan waktu.
4. Perilaku.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu. Menurut Iswanto (2007:5.5-5.6), "sebagai hasil dari kinerja adalah produktivitas bagi organisasi dan penghargaan bagi individu karyawan yang berupa upah, keamanan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan supervisor, serta peluang promosi". Menurut Bernardin dan Russel (1998), "kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu" (sebagaimana dikutip dalam Iswanto, 2007:5.6 & 5.9-5.11) Informasi yang berasal dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai *input* untuk validasi prosedur seleksi, dan *input* untuk perencanaan sumber daya manusia. Secara lebih rinci, beberapa fungsi penilaian kinerja akan dijelaskan berikut ini :

1. Manajemen kinerja dan kompensasi.

Menurut Bernardin dan Russell (1998), informasi penilaian kinerja dapat digunakan oleh supervisor untuk mengelola kinerja karyawan. Program manajemen kinerja dapat difokuskan pada satu atau lebih level organisasi.

2. Penstafan internal (*internal staffing*).

Informasi penilaian kinerja juga digunakan untuk membuat keputusan penstafan yang mencakup keputusan pencarian karyawan untuk mengisi posisi tertentu atau mengurangi sejumlah karyawan dari posisi tertentu yang ada. Banyak organisasi tergantung pada data penilaian kinerja untuk memutuskan siapa yang dipromosikan untuk mengisi posisi yang kosong dan siapa yang tetap dipertahankan saat dilakukan perampingan organisasi.

3. Analisis kebutuhan pelatihan.

Banyak perusahaan menggunakan data penilaian kinerja untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

4. Riset dan evaluasi.

Data penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menetukan apakah berbagai program sumber daya manusia efektif.

Menurut Bernardin dan Russell (sebagaimana dikutip dalam Iswanto (2007:5.21-5.22), paling tidak ada enam kriteria dimana nilai kinerja suatu aktivitas kerja tertentu dapat dinilai. Keenam kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas. Tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian terhadap suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan, yaitu tercermin dalam satuan seperti rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan batas waktu. Tingkat seberapa sempurna/lengkap suatu aktivitas diselesaikan atau menghasilkan produk pada waktu tercepat dari waktu yang diinginkan, baik dilihat dari koordinasi dengan keluaran lain maupun dari maksimisasi waktu yang tersedia bagi aktivitas lain.
4. Keefektifan biaya. Tingkat seberapa maksimum penggunaan sumber daya organisasi (manusia, uang, teknologi, dan material) dalam kaitannya untuk mencapai keuntungan paling tinggi atau mengurangi kerugian pada setiap unit atau instansi yang menggunakan sumber daya.
5. Kebutuhan terhadap supervisi. Tingkat seberapa perlu karyawan yang dinilai tersebut terhadap bantuan atau intervensi supervisor dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya.
6. Dampak interpersonal. Tingkat seberapa meningkat perasaan percaya diri, nama baik, dan kekooperatifan diantara mitra kerja dan bawahan.

Menurut Simamora (sebagaimana dikutip dalam Lubis, 2009) menyatakan bahwa :

Kinerja diistilahkan juga dalam bahasa Inggris yaitu *Performance*. Makna kinerja berarti mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas

yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Karena itu dalam hal pengukuran kinerja yang efektif dilakukan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil pekerjaan yang dilakukan tersebut tentu dilihat dari sudut standar yang dipersyaratkan atas sebuah pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah evaluasi atas perilaku seorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik seorang melakukan pekerjaan (Ratmawati dan Herachwati, 2011:3.3). Menurut Setiyawan dan Waridin (sebagaimana dikutip dalam Susanty dan Baskoro, 2012) menyatakan bahwa :

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Sedangkan menurut Mathan dan Achnes (2013) menyatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila pegawainya tidak mempunyai kinerja yang baik dan hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara dijelaskan bahwa

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapa, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dalam penelitian ini variabel kinerja didefinisikan merupakan pendapat Bernardin dan Russel (1998) sebagaimana dikutip dalam Iswanto (2007:5.6) bahwa kinerja adalah catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Dengan demikian variabel definisi operasional kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Pengukuran variabel kinerja pada penelitian ini menggunakan enam kriteria untuk menilai kinerja suatu aktivitas kerja menurut Bernandin dan Russell, kemudian dijadikan indikator-indikator untuk variabel kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan batas waktu
4. Keefektifan biaya.
5. Kebutuhan terhadap supervisi.
6. Dampak interpersonal.

B. Hubungan Antar Variabel Penelitian Dari Hasil Kajian Penelitian Terdahulu

1. Hubungan Antara Budaya Kerja Dan Kinerja Pegawai

Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu. Ketika individu-individu ini masuk ke dalam sebuah organisasi, maka akan terjadi penyesuaian nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku yang dimiliki individu ke dalam nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku yang diinginkan oleh organisasi demi mencapai cita-cita atau tujuannya. Perubahan tersebut memakan waktu, komitmen, kedisiplinan dan upaya yang luar biasa. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Hal ini dikarenakan para pegawainya telah mengetahui dan memahami “pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut” (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012).

Hasil penelitian Suwastini (2011), terhadap 143 karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta. Studi dari Maswardi (2012), terhadap 100 pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. Dari penelitian tersebut memberikan hasil bahwa budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam adalah teruji kebenarannya.

Hasil penelitian Indraputra dan Sutrisna (2013) terhadap 48 pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila variabel budaya kerja pegawai bertambah baik, maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Robbins (2008) berpendapat bahwa :

Tiga unsur kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang lebih besar tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaan dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasarnya (hal.213-214).

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Warni (2010), terhadap 39 pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam. Studi dari Miarka Risdawati (2010), terhadap 70 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dari hasil studi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung.

Hasil studi Susanty dan Baskoro (2012) terhadap 63 orang karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang, menunjukkan bahwa walaupun tidak signifikan, motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi belum tentu dapat menghasilkan output kerja yang baik atau memuaskan. Penelitian Hj. Rosmala Ratina (2012) terhadap 65 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. Penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai.

Dari studi Muhamad Irwan (2013) terhadap 89 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir, penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian Indraputra dan Sutrisna (2013) terhadap 48 pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila variabel motivasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Ivancevich (sebagaimana dikutip dalam Iswanto, 2007) menjelaskan proses pendisiplinan karyawan yaitu pada tahap penerapan tindakan memperbaiki atau tindakan disiplin jika diperlukan. Tindakan perbaikan ini diperlukan jika kinerja pekerjaan karyawan mengalami penurunan atau ketika pelanggaran

terhadap peraturan kerja terjadi. Artinya, tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya dan akhirnya menghasilkan keuntungan bagi individu karyawan yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rita Zahara (2010) terhadap 44 pegawai di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari studi Yuanita Destia (2011) terhadap 46 pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, menunjukkan indikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hasil penelitian Herman Suwito (2012) terhadap 45 orang aparat desa di Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat desa di Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian Pintubatu (2012) terhadap 64 pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil studi Susanty dan Baskoro (2012) terhadap 63 orang karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Indraputra dan Sutrisna (2013) terhadap 48 pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak,

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Perilaku pegawai masih menunjukkan kurangnya perhatian terhadap nilai-nilai moral dan budaya kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan budaya kerja yaitu, pandangan hidup yang berisi nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, pendorong yang tercermin dalam sikap dan perilaku, cita-cita dan pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Di samping itu, implementasi budaya kerja merupakan tugas berat yang harus dilakukan secara utuh, menyeluruh dalam waktu yang panjang, karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap dan perilaku. Sebagaimana variabel budaya kerja yang dimaksud adalah sikap dan perilaku pegawai negeri sipil baik secara individu maupun kelompok yang didasari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja yang telah diimplementasikan oleh pegawaи negeri sipil pada lingkungankannya maka diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut. yaitu pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan, sikap terhadap lingkungan kerja, sikap terhadap waktu, sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja, etos kerja dan perlaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Motivasi kerja sebagai salah satu variabel dalam penelitian ini, merupakan suatu unsur yang menjadikan seorang pegawai negeri sipil mempunyai

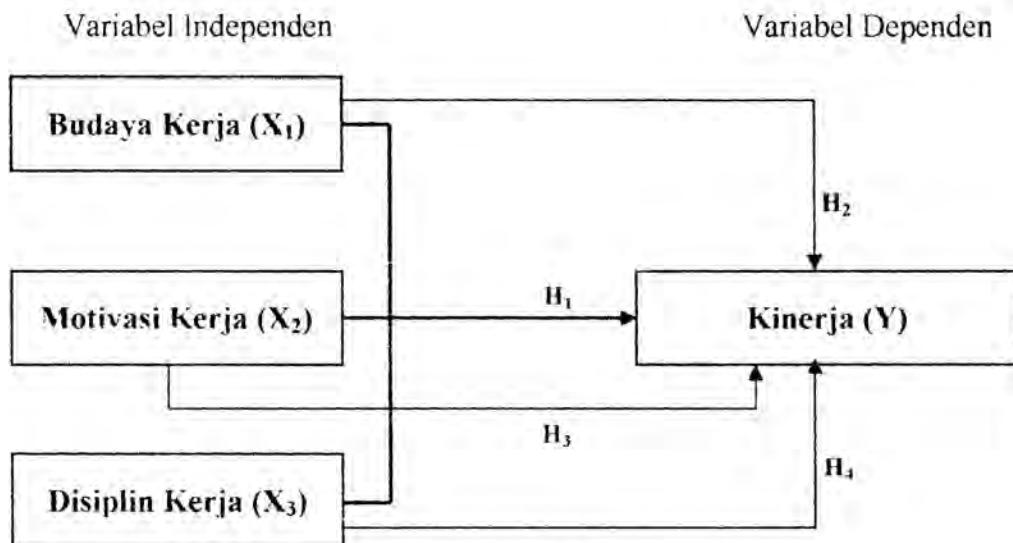
pencapaian atau target dalam pekerjaannya, sehingga akan dapat terwujud impian baik secara probadi maupun secara kelompok. Oleh sebab itu, motivasi kerja sangat penting untuk diterapkan bagi pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara. Dengan demikian variabel motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tekanan psikologis dalam diri seorang Pegawai Negeri Sipil yang menentukan arah perilakunya, usahanya dari ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan di lingkungan kerjanya pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Untuk mengukur motivasi kerja pegawai negeri sipil dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut, yaitu : kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok pertemanan.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil yang terikat dengan peraturan perundangan yang berlaku dan telah diatur sedemikian rupa, disiplin kerja merupakan hal yang utama dalam menjalankan roda pemerintahan. Bagaimana suatu instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik, apabila disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik. Oleh sebab itu sebagaimana amanat dan sekaligus implementasi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap pegawai negeri sipil diharapkan dan diwajibkan untuk menaati peraturan tersebut. Melalui dimensi variabel disiplin kerja yaitu keadaan dimana Pegawai Negeri Sipil mampu mengontrol diri mereka sendiri, dalam upaya penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja pegawai maka digunakan alat ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut, yaitu : kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

Kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil sebagai tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Sebagai output dari kinerja adalah produktivitas bagi instansi dan penghargaan bagi individu pegawai. Penting untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, apalagi pemerintah telah mencanangkan reformasi birokrasi bagi setiap instansi pemerintah untuk menuju pemerintahan yang lebih baik, transparan, dan *good government*. Sebagaimana diketahui bahwa kinerja yang dimaksud adalah hasil pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Untuk mengetahui sejauhmana kinerja pegawai, maka dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan batas waktu, keefektifan biaya, kebutuhan terhadap supervise dan dampak interpersonal.

Dari penjelasan di atas, maka melalui penelitian ini peneliti melihat adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel-variabel yang lain yaitu, budaya kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Sejauhmana pengaruh tersebut, apakah berpengaruh positif atau negatif atau memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan.

Atas dasar kerangka berpikir tersebut maka paradigma sekaligus model penelitian ini yaitu pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat (Nupikso,2012:39) dan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel bebas (Iswanto dkk,2010:26) adalah :



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

D. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini yang berjudul “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja”, memiliki empat variabel yaitu tiga variabel *dependent* dan satu variabel *independent*. Tiga variabel *dependent*-nya yaitu, budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel *independent*-nya yaitu kinerja pegawai negeri sipil. Definisi variabel penelitian tersebut dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi Teoritik Variabel Penelitian	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Dalam Kuesioner
Budaya Kerja (X_1)	Budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. (Pemenpan dan RB No. 39 Tahun 2012).	Sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil baik secara individu maupun kelompok yang didasari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang	1. Pemahaman terhadap makna bekerja. 2. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan. 3. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan. 4. Sikap terhadap waktu. 5. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja 6. Etos kerja 7. Perilaku ketika bekerja. 8. Perilaku ketika mengambil keputusan. (Pemenpan dan RB No. 39 Tahun)	(1, 2) (3, 4, 5) (6, 7, 8) (9, 10) (11, 12, 13, 14) (15) (16, 17) (18, 19, 20)

Lanjutan tabel 2.1

Varia- bel Peneli- tian	Defenisi Teoritik Variabel Penelitian	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Dalam Kue- sioner
Motiva si Kerja (X ₂)	Motivasi kerja (<i>work motivation</i>) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. (Ratmawati dan Herachwati, 2011: 3.2)	Tekanan psikologis dalam diri seorang Pegawai Negeri Sipil yang menentukan arah perilakunya dalam lingkungan kerjanya di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. (Teori Kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins, 2008:222-223)	1. Kebutuhan akan prestasi. 2. Kebutuhan akan kekuasaan. 3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan.	(21, 22, 23, 24, 25) (26, 27, 28, 29, 30,31) (32, 33, 34, 35, 36, 37)
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. (Mondy dan Noe (1996) dalam Iswanto, 2007:6.49)).	Keadaan dimana Pegawai Negeri Sipil mampu mengontrol diri mereka sendiri, dalam upaya penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.	1. Kehadiran. 2. Ketaatan. 3. Ketepatan waktu. 4. Perilaku.	(38, 39) (40, 41, 42, 43) (44, 45, 46, 47) (48, 49, 50) (Handoko, 2001:208).
Kinerja Pega- wai (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu. (Bernardin dan Russell (1998) dalam Iswanto (2007:5.6)).	Hasil pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan batas waktu. 4. Keefektifan biaya. 5. Kebutuhan terhadap supervisi.	(1b, 2b, 3b) (4b, 5b, 6b) (7b, 8b, 9b) (10b, 11b) (12b, 13b, 14b)

Lanjutan tabel 2.1

Varia- bel Peneli- tian	Defenisi Teoritik Variabel Penelitian	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Dalam Kue- sioner
			6. Dampak interpersonal. (Bernardin dan Russell, 1998 dalam Iswanto, 2007:5.21-5.22).	(15b, 16b, 17b)

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Kerlinger (2006:895) berpendapat bahwa "Metodologi penelitian merupakan suatu kajian yang membahas tentang usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah." Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dimana menurut Ferdinand (2011:8) "dalam metode penelitian kuantitatif peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk selanjutnya diuji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tesa atau hipotesis yang teruji".

Penelitian ini juga merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2003:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hal ini disebabkan metode kuantitatif lebih menggambarkan masalah dalam bentuk keterangan hubungan antar variabel, hubungan sebab-akibat (*causal*), hubungan perbandingan (*comparative*) atau hubungan asosiatif (Raco, 2010:71).

Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatoris (*explanatory research*). Menurut Hanggraeni (2009:28) penelitian

eksplanatoris yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel penelitian ini adalah yaitu budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebagai variabel *dependent*. Sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel *independent*.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Purwanto (2007:37) "populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian". Sedangkan menurut Sugiyono (2010:61), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang hanya dari unsur Pegawai Negeri Sipil. Pada saat penelitian ini dilakukan Kantor Kementerian Agama Kota tidak memiliki Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK), sehingga objek penelitian ini terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dari unsur Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dengan jabatan struktural dan fungsional umum yang pada tahun 2014 berjumlah 56 orang. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang sebagai subyek yang menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Secara lebih rinci dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 3.1

Jumlah PNS Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Dengan Jabatan Struktural Dan Jabatan Fungsional Umum Tahun 2014

NO.	JABATAN	JUMLAH PNS
1.	Kepala Kantor	1 orang
2.	Ka. Sub. Bag. Tata Usaha	1 orang
3.	JFU. Tata Usaha	15 orang
4.	Ka. Seksi Bimas Islam	1 orang
5.	JFU Bimas Islam	4 orang
6.	Ka. Seksi Pendidikan Islam	1 orang
7.	JFU Pendidikan Islam	4 orang
8.	Ka. Seksi Bimas Buddha	1 orang
9.	JFU Bimas Buddha	1 orang
10.	Penyelenggara Haji dan Umroh	1 orang
11.	JFU. Penyelenggara Haji dan Umroh	4 orang
12.	Kepala KUA Kecamatan	5 orang
13.	JFU KUA	17 orang
JUMLAH		56 orang

Sumber : Data Kepegawaian 2014, diolah kembali

Menurut Suharsimi (2003:104) menyatakan bahwa, "apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel". Dengan demikian, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Dalam Sugiyono (2003:90) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi menjadi sampel, disebabkan jumlah populasi kurang dari seratus orang, sebagaimana menurut Suharsimi (2003). Metode sensus yaitu suatu metode yang digunakan apabila jumlah populasi pernyataan tidak terlalu besar (Rangkuti, 2008:167).

Metode sensus istilah lainnya disebut juga sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2010:68).

Ada dua alasan dilakukannya sensus (Hermawan, 2009:149) :

1. Suatu penelitian sensus akan layak dilakukan jika populasinya relatif sedikit dan
2. Suatu penelitian sensus hanya diperlukan jika unit elemen populasi sangat bervariasi (heterogen).

C. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan titik tolak dari variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu satu *variable dependent* dan tiga *variable independent*. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil dan variabel independen (X) adalah budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan daftar pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala interval dengan tipe skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Variabel yang akan diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel selanjutnya dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan penelitian. Hermawan

(2005;132) mengemukakan bahwa Skala Likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu. Skala ini umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu : (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju dan (5) Sangat Setuju.

Daftar pertanyaan tertutup pada penelitian ini dengan lima pilihan jawaban yaitu : *pertama*, Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5; *kedua*, Setuju (S) dengan skor nilai 4; *ketiga*, Netral (N) dengan skor nilai 3; *keempat*, Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2; dan *kelima*, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1. Jawaban Sangat Setuju (SS) memiliki skor tertinggi dari jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Skor ini untuk menunjukkan mana yang lebih tinggi dan mana yang lebih rendah. Apabila respon responden terhadap pernyataan pada butir pertanyaan tidak cenderung kepada pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) atau Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) maka responden dapat memilih jawaban yang disediakan yaitu Netral (N).

Pada akhir kuesioner, disediakan kolom tempat bagi responden untuk memberikan dan mengemukakan pendapat/komentar/pesan/kesan selama bertugas di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Demikian juga kuesioner yang diisi oleh atasan langsung untuk menilai kinerja pegawai, pada akhir kuesioner disediakan kolom tempat untuk memberikan dan mengemukakan pendapat/komentar/pesan/kesan terhadap pegawai yang bersangkutan selama bertugas.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam upaya mencapai tujuan penelitian, seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini perlu didukung data-data yang relevan. Selanjutnya data-data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

E. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan struktural dan jabatan fungsional umum yang berkerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang agar diperoleh gambaran tentang fakta-fakta dan kondisi-kondisi yang akan dianalisis dalam penelitian ini. kuesioner disebarluaskan melalui informan dengan nama peneliti disamaraskan, untuk menghindar hasil yang bias pada penelitian ini.

F. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini didukung oleh data sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumen dan laporan yang berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Data sekunder dalam penelitian diperoleh melalui berbagai literatur, buku, website, majalah, dan pustaka lainnya yang relevan.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Sugiyono (2010:29) mengemukakan bahwa statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan dalam merekapitulasi tanggapan responden terhadap item-item variabel penelitian, nilai rata-rata tanggapan responden dan nilai standar deviasi. Nilai-nilai tanggapan responden yang diperolah selanjutnya diinterpretasikan dengan menentukan kategorinya. Penentuan kategori tersebut dilakukan perhitungan range terlebih dahulu sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

$$\text{Range} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Dengan demikian, klasifikasi/kategori skor nilai rata-rata adalah :

Rentang Skor	Kategori
4,2 – 5,0	Skor Tinggi
3,4 – 4,1	Tinggi
2,6 – 3,3	Sedang
1,8 – 2,5	Rendah
1,0 – 1,7	Sangat Rendah

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 20 orang responden. Menurut Sugiyono (2010:348) menyatakan bahwa, “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti isntrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Dengan menggunakan istrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Penyebaran kuesioner kepada 20 orang responden untuk uji validitas dan reliabilitas ini dengan menyamarkan nama peneliti dan disebarlu melalui informan, untuk menghindari bias pada penelitian ini. Demikian juga penyebaran kuesioner terhadap seluruh responden yaitu sebanyak 55 orang responden, dilakukan dengan menyamarkan nama peneliti dan disebarlu oleh informan.

Uji validitas data dilakukan dengan metode r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan dinyatakan valid, akan tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga untuk kepentingan penelitian, item-item tersebut tidak dimasukkan untuk analisis selanjutnya.

Untuk menentukan hasil dari r_{hitung} dengan menggunakan aplikasi *microsoft excel*. Langkah pertama menentukan jumlah total item-item pertanyaan untuk masing-masing responden. Setelah jumlah total diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menentukan nilai korelasi setiap item dengan menggunakan rumus *PEARSON*, dengan rumus ini dapat diperoleh hasil dari r_{hitung} . Diketahui dari daftar tabel statistik bahwa r_{tabel} (*Pearson Product Moment*) = 0,444, dengan $n = 20$ responden. Jadi, jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka

butir pertanyaan dinyatakan valid, akan tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Data akan diolah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22 untuk mengetahui butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau tidak valid serta dinyatakan reliabel atau tidak reliabel.

Uji validitas butir pertanyaan dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Angka ini merupakan nilai korelasi antara tiap butir pertanyaan dengan skor total butir dan telah dilakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi (Priyatno, 2012:183). Untuk menentukan suatu butir layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Semua butir yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedannya dianggap memuaskan. Jadi butir yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,30 dianggap tidak valid.

Untuk uji reabilitas, semua butir pertanyaan yang valid dimasukkan sedangkan yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas. Karena dalam uji validitas di atas semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka semua dimasukkan dalam uji reliabilitas.

Uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS V.22, dengan output dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (sebagaimana dikutip dalam Priyatno, 2012:187) menjelaskan bahwa untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak, yaitu dengan menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terdiri dari budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Persamaan model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Nilai prediksi variabel *dependent* (Kinerja Pegawai Negeri Sipil)

a : Konstanta, yaitu Y' jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3

X : Variabel *independent*

X_1 : Variabel Budaya Kerja

X_2 : Variabel Motivasi Kerja

X_3 : Variabel Disiplin Kerja

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2012:144). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini menggunakan metode uji

normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* dan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Priyatno (2012) menyatakan bahwa :

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Sedangkan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi *normal*, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi *residual* terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel *independent* (Priyatno, 2012:151). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Menurut Priyatno (2012), menyatakan bahwa "untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1 (hal.152).

c. Uji Heteroskedasrisitas

Heteroskedasrisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasrisitas (Priyatno, 2012: 158). Pada penelitian ini untuk uji heteroskedasrisitas menggunakan metode uji *Glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel *independent* dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedasrisitas.

Priyatno (2012) menyatakan bahwa :

Metode dengan melihat pola titik-titik pada *Scatterplots* regresi dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (\hat{Y} prediksi – \hat{Y} sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasrisitas. Akan tetapi jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasrisitas.

Metode uji heteroskedasrisitas dengan korelasi *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan variabel *independent* dengan nilai *unstandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel *independent* dengan residual didapat signifikansi lebih 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasrisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi

(Priyatno, 2012:172). Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Menurut Priyatno (2012:172-173) menyatakan bahwa :

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut :

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang terletak di Jalan Alianyang No. 05 Kelurahan Pasiran Kecamatan Singkawang Barat, memiliki Visi dan Misi. Visi Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yaitu : "MEWUJUDKAN MASYARAKAT KOTA SINGKAWANG RUKUN, CERDAS, SEJAHTERA DAN BERKUALITAS DALAM BERAGAMA". Dengan Misinya sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kerukunan Umat Beragama,
2. Meningkatkan Pendidikan Agama dan Keagamaan,
3. Meningkatkan Pelayanan Umat Beragama dan Haji,
4. Meningkatkan Pemberdayaan Lembaga Keagamaan,
5. Meningkatkan Pemahaman dan Pengamalan Ajaran Agama.

Kota Singkawang semula merupakan bagian dari ibukota dari wilayah Kabupaten Sambas (UU. Nomor : 27 Tahun 1959) dengan status Kecamatan Singkawang, dan pada tahun 1981 Kota ini menjadi Kota Administratif Singkawang (PP Nomor 49 Tahun 1981), Kota ini juga pernah diusulkan menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Singkawang yaitu melalui usul pemekaran Kabupaten Sambas menjadi 3 (tiga) daerah Otonom. Namun Kotamadya Daerah Tingkat II Singkawang belum direalisir oleh Pemerintah Pusat, waktu itu hanya

Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkayang yang disetujui, sehingga wilayah Kota Administratif Singkawang menjadi bagian dari Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkayang (UU Nomor : 10 Tahun 1999), sekaligus menetapkan Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Sambas beribukota di Sambas.

Kondisi tersebut tidaklah membuat surut masyarakat Singkawang untuk memperjuangkan Singkawang menjadi Daerah otonom, aspirasi masyarakat terus berlanjut dengan dukungan Pemerintah Kabupaten Sambas dan semua elemen masyarakat Seperti : KPS, GPPKS, Kekertis, Gemmas, Tim Sukses, LKMD, Para RT serta organisasi lainnya. Melewati jalan panjang melalui penelitian dan pengkajian terus dilakukan oleh Gubernur Kalimantan Barat maupun Tim Pemekaran Kabupaten Sambas yang dibentuk dengan Surat Keputusan Bersama antara Bupati Sambas dan Bupati Bengkayang No. 257 Tahun 1999 dan No. 1a Tahun 1999 tanggal 28 September 1999, serta pengkajian dari Tim CRAIS, Badan Petimbangan Otonomi Daerah. Akhirnya Singkawang terwujud menjadi Daerah Otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Singkawang, diresmikan pada tanggal 17 Oktober 2001 di Jakarta oleh Menteri Dalam Negeri dan otonomi Daerah atas nama Presiden Republik Indonesia. Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang melalui Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 tahun 2002, resmi berpisah dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkayang. Dengan luas wilayah 534 km² atau 0,36% dari luas wilayah Provinsi Kalimantan Barat (*kalbar.kemenag.go.id*).

2. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

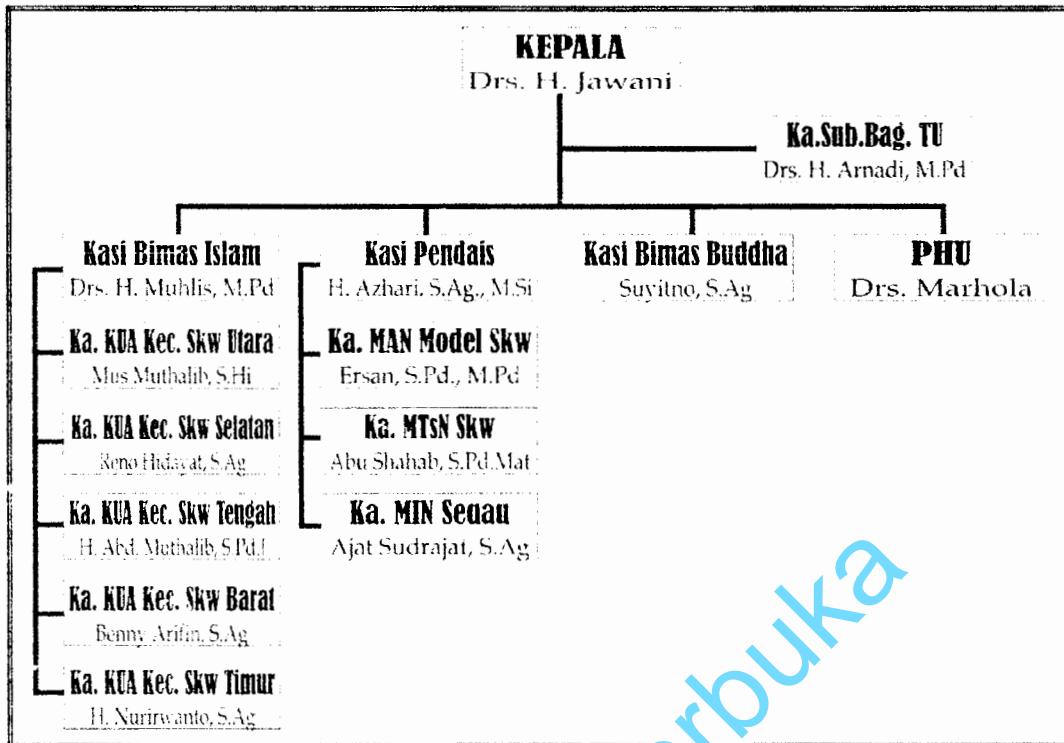
Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang memiliki empat satker (satuan kerja), yaitu :

1. Satuan Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang membawahi Bagian Umum, Seksi Bimas Islam, Seksi Bimas Buddha, Seksi Pendais, Penyelenggara Haji dan Umroh dan Kantor Urusan Agama Kecamatan.
2. Satuan Kerja Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Model Singkawang
3. Satuan Kerja Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Singkawang
4. Satuan Kerja Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sedau Singkawang

Berikut tabel nama-nama pejabat struktural dan kepala sekolah dan struktur organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

Tabel 4.1
Pejabat Struktural dan Kepala Sekolah Kantor Kementerian Agama
Kota Singkawang

No.	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Jawani	Kepala
2	Drs. H. Arnadi, M.Pd	Ka. Sub. Bagian Tata Usaha
3	H. Azhari, S.Ag., M.Si	Kasi Pendais
4	Drs. H. Muhsin, M.Pd	Kasi Bimas Islam
5	Suyitno, S.Ag	Kasi Bimas Buddha
6	Drs. Marhola	Penyelenggara Haji dan Umroh
7	Mus Muthalib, S.Hi	Kepala KUA Kec. Singkawang Utara
8	Reno Hidayat, S.Ag	Kepala KUA Kec. Singkawang Selatan
9	H. Abd. Muthalib, S.Pd.I	Kepala KUA Kec. Singkawang Tengah
10	Benny Arifin, S.Ag	Kepala KUA Kec. Singkawang Barat
11	H. Nurirwanto, S.Ag	Kepala KUA Kec. Singkawang Timur
12	Ersan, S.Pd., M.Pd	Kepala MAN Model Singkawang
13	Abu Shahab, S.Pd.Mat	Kepala MTsN Singkawang
14	Ayat Sudrajat, S.Ag	Kepala MIN Sedau



Sumber : Bag. Kepgawaiann Kantor Kemenag Kota Singkawang

Bagan 4.1

Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian terdiri dari umur responden, jenis kelamin responden, pangkat golongan responden, pendidikan terakhir responden, masa kerja responden, status perkawinan responden, suami/istri responden yang memiliki penghasilan sendiri dan jumlah tanggungan yang dimiliki responden.

Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jml	%	Karakteristik	Kategori	Jml	%
Umur	26 – 35	16	29,1	Masa Kerja	02 – 07	18	32,6
	36 – 45	17	30,8		08 – 12	15	27,3
	46 – 56	22	40,1		13 – 18	7	12,6

Lanjutan Tabel 4.2

Karakteristik	Kategori	Jml	%	Karakteristik	Kategori	Jml	%
	Total	55	100		Total	55	100
Jenis Kelamin	Pria	35	63,6	Status Perkawinan	Blm Kawin	3	5,5
	Wanita	20	36,4		Kawin	52	94,5
	Total	55	100		Total	55	100
Pangkat Golongan	II/a – II/d	12	21,7	Suami/Istri Punya Penghasilan Sendiri	-	3	5,5
	III/a – III/d	42	76,4		Iya	27	49,1
	IVa	1	1,8		Tidak	25	45,5
	Total	55	100		Total	55	100
Pendidikan Terakhir	SLTP – D.II	20	36,4	Jumlah Tanggungan	≥ 2	13	23,7
	S.1 – S.2	34	63,7		3 – 5	42	76,3
	Total	55	100		Total	55	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Tabel 4.2 menjelaskan tentang karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin, pangkat golongan, pendidikan terakhir, masa kerja, status perkawinan, suami/istri yang mempunyai penghasilan sendiri dan jumlah tanggungan responden. Unsur responden antara 46 tahun sampai dengan 56 tahun berjumlah 22 orang responden dengan persentase 40,1%. Kategori ini merupakan kategori tertinggi dari 55 orang responden, sedangkan terendah untuk kategori umur 26 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 16 orang responden dengan persentase 29,1%.

Jenis kelamin responden terdiri dari pria sebanyak 35 orang responden dengan persentase sebesar 63,6% dan wanita sebanyak 20 orang responden dengan persentase 36,4%. Responden dengan jenis kelamin pria merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini.

Pangkat dan golongan responden terbanyak yaitu III/a sampai dengan III/d berjumlah 42 orang responden dengan persentase sebesar 76,4%, sedangkan pangkat dan golongan IV/a hanya 1 orang responden dengan persentase sebesar

1,8%. Karakteristik pendidikan terakhir responden, dari pendidikan SLTP sampai dengan D.II sebanyak 20 orang responden dengan persentase sebesar 36,4%, untuk tingkat pendidikan S.I sampai dengan S.2 merupakan pendidikan terakhir terbanyak responden yaitu berjumlah 34 orang dengan persentase sebesar 63,7%.

Karakteristik masa kerja responden dibagi tiga kategori, yaitu 02 tahun sampai dengan 07 tahun, 08 tahun sampai dengan 12 tahun, dan 13 tahun sampai dengan 18 tahun. Responden dengan kategori pertama sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 32,6 persen, ini merupakan responden terbanyak dari 55 orang responden. Sedangkan masa kerja 13 tahun sampai dengan 18 tahun sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 12,6%.

Dari 55 orang responden, sebanyak 52 orang responden mempunyai status kawin dengan persentase sebesar 94,5%, sedangkan 3 orang responden belum menikah. Demikian juga halnya dengan karakteristik suami/istri yang mempunyai penghasilan sendiri, sebanyak 3 orang responden tidak mempunyai pasangan (suami/istri) disebabkan belum menikah, sedangkan jumlah responden terbanyak yang pasangannya mempunyai penghasilan sendiri yaitu berjumlah 27 orang responden dengan persentase sebesar 49,1%.

Jumlah tanggungan responden dibagi dalam dua kategori, yaitu jumlah tanggungan yang tidak lebih dari 2 orang tanggungan, dan 3 orang tanggungan sampai dengan 5 orang tanggungan. Responden yang mempunyai tanggungan dengan kategori yang kedua sebanyak 42 orang responden dengan persentase sebesar 76,3%, sedangkan responden yang mempunyai tanggungan tidak lebih dari 2 orang tanggungan sebanyak 13 orang responden dengan persentase sebesar 23,7%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil baik secara individu maupun kelompok yang didasari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Budaya kerja dalam penelitian ini diukur dalam delapan indikator yaitu pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan, sikap terhadap lingkungan kerja, sikap terhadap waktu, sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja, etos kerja dan perilaku ketika bekerja dan perilaku ketika mengambil keputusan. Kedelapan indikator tersebut direplikasikan dalam 20 item.

Tanggapan responden terhadap item-item dalam variabel budaya kerja dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi		
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang kompetensi dan pengalaman yang saya miliki.	-	-	18	32,7	20	36,4	13	23,6	4	7,3	2,95	Se-dang	0,931	
2.	Saya mendapatkan kepuasan dan hasil kerja yang memuaskan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	14	25,5	33	60,0	7	12,7	1	1,8	-	-	4,09	Tinggi	0,674	

Lanjutan tabel 4.3

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi		
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	F	%	F	%	F				
3.	Saya seorang yang siap menghadapi risiko dalam pekerjaan.	8	14,5	27	49,1	13	23,6	7	12,7	-	-	3,65	Tinggi 0,886		
4.	Beban pekerjaan saya terlalu berat dan di luar kemampuan saya.	7	12,7	30	54,5	15	27,3	2	3,6	1	1,8	3,73	Tinggi 0,804		
5.	Saya merasa bahwa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tantangan bagi saya.	5	9,1	18	32,7	23	41,8	7	12,7	2	3,6	3,31	Sedang 0,940		
6.	Hubungan dengan rekan kerja selalu terjaga dengan harmonis.	20	36,6	33	60,0	2	3,6	-	-	-	-	4,33	Sangat Tinggi 0,546		
7.	Suasana kerja di tempat saya bekerja sangat nyaman dan kondusif.	19	34,5	30	54,5	2	3,6	3	5,5	1	1,8	4,15	Sangat Tinggi 0,870		
8.	Saya dan rekan kerja berusaha menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman.	6	10,9	29	52,7	14	25,5	6	10,9	-	-	3,64	Tinggi 0,825		
9.	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya dengan maksimal	5	9,1	33	60,0	12	21,8	5	9,1	-	-	3,69	Tinggi 0,767		
10.	Saya menjadikan waktu sebagai salah satu indikator mencapai prestasi kerja.	12	21,8	34	61,8	6	10,9	3	5,5	-	-	4,00	Tinggi 0,745		
11.	Peralatan kerja yang ada sangat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	16	29,1	32	58,2	7	12,7	-	-	-	-	4,16	Sangat Tinggi 0,631		
12.	Saya berusaha memanfaatkan sarana dan prasarana kerja yang ada dengan optimal.	11	20,0	36	65,5	7	12,7	1	1,8	-	-	4,04	Tinggi 0,637		

Lanjutan tabel 4.3

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata		Stan-dar Devi-asi	
		SS		S		N		TS		STS		\bar{X}	Kate-gori		
		F	%	F	%	F	F	%	F	%	F				
13.	Prasarana kantor (seperti : listrik, kipas angin, kondisi ruangan) saya rasakan kondusif bagi saya untuk melaksanakan tugas.	17	30,9	31	56,4	7	12,7	-	-	-	-	4,18	Sa-ngat Ting-gi	0,641	
14.	Saya mampu menghindari terjadinya pemborosan penggunaan sarana dan prasarana kerja seperti listrik, telepon, kertas, dan sebagainya.	12	21,8	33	60,0	8	14,5	2	3,6	-	-	4,00	Ting-gi	0,720	
15.	Saya mempunyai semangat yang kuat dan kegairahan kerja yang tinggi.	26	47,3	28	56,9	1	1,8	-	-	-	-	4,45	Sa-ngat Ting-gi	0,538	
16.	Saya berusaha untuk tetap semangat bekerja meskipun pimpinan sedang tidak berada di kantor.	11	20,0	33	60,0	8	14,5	3	5,5	-	-	3,95	Ting-gi	0,756	
17.	Saya bersikap tenang dan serius dalam melaksanakan pekerjaan.	6	10,9	11	20,0	18	32,7	17	30,9	3	5,5	3,00	Se-dang	1,089	
18.	Ketika dihadapkan pada situasi harus mengambil keputusan terkait pekerjaan saya, saya mengambil keputusan tersebut dengan cermat.	9	16,4	36	65,5	6	10,9	4	7,3	-	-	3,91	Ting-gi	0,752	
19.	Saya lebih mengedepankan akal sehat (rasional) dalam mengambil keputusan.	3	5,5	13	23,6	22	40,0	14	25,5	3	5,5	2,98	Se-dang	0,972	
20.	Saya selalu bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil.	6	10,9	39	70,9	6	10,9	4	7,3	-	-	3,85	Ting-gi	0,705	
Variabel Budaya Kerja												3,8	Ting-gi	0,771	

Sumber : Data Primer, Tahun 2014

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terhadap variabel budaya kerja adalah pada item nomor 15 (dengan butir pertanyaan yaitu “saya mempunyai semangat yang kuat dan kegairahan kerja yang tinggi”) yang berada dalam kategori “sangat tinggi”, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah adalah pada item nomor 19 (dengan butir pertanyaan yaitu “saya lebih mengedepankan akal sehat (rasional) dalam mengambil keputusan”) yang berada dalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja sebesar 3,8 yang berada dalam kategori “tinggi”.

Tabel 4.3 juga menginformasikan nilai standar deviasi setiap item. Nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 1,089 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 17 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya bersikap tenang dan serius dalam melaksanakan pekerjaan”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 15 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya mempunyai semangat yang kuat dan kegairahan kerja yang tinggi”) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,538.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai tekanan psikologis dalam diri seorang Pegawai Negeri Sipil yang menentukan arah perilakunya, usahanya dan ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan di lingkungan kerjanya pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dalam tiga indikator

yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok pertemanan. Ketiga indikator tersebut direplikasikan dalam 17 item.

Tanggapan responden terhadap item-item dalam variabel motivasi kerja dikemukakan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi		
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1.	Saya berkeinginan untuk berprestasi di tempat kerja saya saat ini.	7	12,7	38	65,5	5	9,1	7	12,7	-	-	3,78	Tinggi 0,832		
2.	Saya selalu menunjukkan kemampuan maksimal dalam bekerja.	3	5,5	18	32,7	17	30,9	14	25,5	3	5,5	3,07	Se-dang 1,016		
3.	Saya selalu membuat rencana untuk mencapai keberhasilan.	11	20,0	35	63,6	6	10,9	3	5,5	-	-	3,98	Tinggi 0,733		
4.	Saya tidak pernah bosan melakukan sesuatu upaya yang lain bila gagal meraih sukses.	5	9,1	9	16,4	20	36,4	19	34,5	2	3,6	2,93	Se-dang 1,016		
5.	Saya selalu optimis untuk dapat meraih keberhasilan.	5	9,1	24	43,6	9	16,4	14	25,5	3	5,5	3,25	Se-dang 1,109		
6.	Saya memiliki kemampuan untuk dapat memberi pengaruh kepada rekan kerja dalam lingkungan kerja saya.	11	20,0	28	50,9	10	18,2	4	7,3	2	3,6	3,76	Tinggi 0,981		
7.	Saya siap menanggung risiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan keperawatan yang saya lakukan.	6	10,9	34	61,8	7	12,7	7	12,7	1	1,8	3,67	Tinggi 0,904		

Lanjutan tabel 4.4

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi		
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
8.	Dengan perubahan dapat memacu semangat untuk memperoleh promosi jabatan.	8	14,5	35	63,6	6	10,9	6	10,9	-	-	3,82	Tinggi	0,819	
9.	Saya berusaha untuk dapat bekerja dengan baik mengharapkan jabatan tertentu.	7	12,7	34	61,8	11	20,0	3	5,5	-	-	3,82	Tinggi	0,722	
10.	Saya siap bersaing dalam mengejar karier.	6	10,9	37	67,3	9	16,4	3	5,5	-	-	3,84	Tinggi	0,688	
11.	Saya selalu mengikuti perkembangan Iptek sebagai perimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	29	52,7	18	32,7	7	12,7	1	1,8	3,36	Tinggi	0,778	
12.	Saya berkeinginan agar dinilai lebih baik dibandingkan yang lain.	13	23,6	39	70,9	2	3,6	1	1,8	-	-	4,16	Sangat Tinggi	0,570	
13.	Saya berkeinginan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.	4	7,3	27	49,1	11	20,0	8	14,5	5	9,1	3,31	Se-dang	1,103	
14.	Saya selalu berusaha membuat suasana nyaman dalam lingkungan kerja saya.	19	34,5	32	58,2	3	5,5	-	-	1	1,8	4,24	Sangat Tinggi	0,719	
15.	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika dibantu rekan kerja.	9	16,4	37	67,3	7	12,7	1	1,8	1	1,8	3,95	Tinggi	0,731	
16.	Pelayanan kepada pasien harus membutuhkan rekan kerja.	16	29,1	26	47,3	12	21,8	1	1,8	-	-	4,04	Tinggi	0,769	
17.	Saya bangga jika hasil pelayanan saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.	9	16,4	27	49,1	10	18,2	9	16,4	-	-	3,65	Tinggi	0,947	
Variabel Motivasi Kerja											3,68	Tinggi	0,849		

Sumber : Data Primer, Tahun 2014

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terhadap variabel motivasi kerja adalah pada item nomor 14 (dengan butir pertanyaan yaitu “saya selalu berusaha membuat suasana nyaman dalam lingkungan kerja saya”) yang berada dalam kategori “sangat tinggi”, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah adalah pada item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu “saya tidak pernah bosan melakukan sesuatu upaya yang lain bila gagal meraih sukses”) yang berada dalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja sebesar 3,68 yang berada dalam kategori “tinggi”.

Tabel 4.4 juga menginformasikan nilai standar deviasi setiap item. Nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 1,109 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 5 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya selalu optimis untuk dapat meraih keberhasilan”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya berkeinginan agar dinilai lebih baik dibandingkan yang lain”) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,570.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai keadaan dimana Pegawai Negeri Sipil mampu mengontrol diri mereka sendiri, dalam upaya penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur

dalam empat indikator yaitu kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

Keempat indikator tersebut direplikasikan dalam 13 item.

Tanggapan responden terhadap item-item dalam variabel disiplin kerja dikemukakan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Stan-dar Devi-asi		
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1.	Saya seringkali masuk kerja tepat waktu.	6	10,9	28	50,9	13	23,6	6	10,9	2	3,6	3,55	Tinggi	0,959	
2.	Saya pulang kerja pada waktu yang telah ditentukan.	6	10,9	30	54,5	13	23,6	3	5,5	3	5,5	3,60	Tinggi	0,955	
3.	Saya mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.	14	25,5	33	60,0	4	7,3	4	7,3	-	-	4,04	Tinggi	0,793	
4.	Saya menggunakan seragam kantor sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.	8	14,5	28	50,9	10	18,2	7	12,7	2	3,6	3,60	Tinggi	1,011	
5.	Saya bersedia menerima hukuman disiplin jika melakukan pelanggaran terhadap peraturan	5	9,1	35	63,6	14	25,5	1	1,8	-	-	3,80	Tinggi	0,621	
6.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> .	11	20,0	33	60,0	8	14,5	3	5,5	-	-	3,95	Tinggi	0,756	
7.	Saya seringkali menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	6	10,9	38	69,1	10	18,2	1	1,8	-	-	3,89	Tinggi	0,599	
8.	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan.	9	16,4	31	56,4	11	20,0	4	7,3	-	-	3,82	Tinggi	0,796	
9.	Saya merencanakan sesuatu sebelum melaksanakan pekerjaan.	7	12,7	29	52,7	11	20,0	7	12,7	1	1,8	3,62	Tinggi	0,933	

Lanjutan tabel 4.5

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi	
		SS		S		N		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	\bar{X}	Kategori	
10.	Saya merasakan sebuah beban apabila pekerjaan yang saya laksanakan tidak selesai tepat waktu.	11	20,0	30	54,5	12	21,8	2	3,6	-	-	3,91	Tinggi	0,752
11.	Saya selalu berusaha menjaga perilaku dan sikap saya untuk tetap disiplin di lingkungan kerja saya.	11	20,0	28	50,9	14	25,5	2	3,6	-	-	3,87	Tinggi	0,771
12.	Saya akan meminta ijin kepada atasan jika saya tidak masuk kantor.	9	16,4	33	60,0	13	23,6	-	-	-	-	3,93	Tinggi	0,634
13.	Jenjang karier yang saya raih tidak terlepas dari sikap/perilaku positif yang saya tampilkan selama ini.	8	14,5	29	52,7	18	32,7	-	-	-	-	3,82	Tinggi	0,669
Variabel Disiplin Kerja										3,8	Tinggi	0,788		

Sumber : Data Primer, Tahun 2014

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terhadap variabel disiplin kerja adalah pada item nomor 3 (dengan butir pertanyaan yaitu “saya mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan”) yang berada dalam kategori “tinggi”, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah adalah pada item nomor 1 (dengan butir pertanyaan yaitu “saya seringkali masuk kerja tepat waktu”) yang berada dalam kategori “tinggi”. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja sebesar 3, 8 yang berada dalam kategori “tinggi”.

Tabel 4.5 juga menginformasikan nilai standar deviasi setiap item. Nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 1,011 yang menunjukkan bahwa

tanggapan responden terhadap item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya menggunakan seragam kantor sesuai dengan peraturan yang ditetapkan”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 7 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya seringkali menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,599.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai hasil pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dalam enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan batas waktu, keefektifan biaya, kebutuhan terhadap supervise dan dampak interpersonal. Keenam indikator tersebut direplikasikan dalam 17 item.

Tanggapan responden terhadap item-item dalam variabel kinerja pegawai dikemukakan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi		
		SS		S		N		TS		STS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1.	Kualitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan...	2	3,6	28	50,9	22	40,0	3	5,5	-	-	3,53	Tinggi	0,663	

Lanjutan tabel 4.6

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi	
		SS		S		N		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	\bar{X}	Kategori	
2.	Staf Bapak/Ibu selalu merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha untuk lebih baik lagi.	1	1, 8	24	43 .6	24	43 .6	6	10 .9	-	-	3,36	Tinggi	0,704
3.	Staf Bapak/Ibu mampu menghindari terjadinya pemborosan penggunaan fasilitas kerja seperti telpon, listrik, AC, kertas dan lain-lain.	9	16 .4	35	63 .6	8	14 .5	3	5. 5	-	-	3,91	Tinggi	0,727
4.	Staf Bapak/Ibu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan maksimal meskipun volume pekerjaan yang hadapi cukup padat.	7	12 .7	19	34 .5	18	32 .7	10	18 .2	1	1, 8	3,38	Tinggi	0,991
5.	Staf Bapak/Ibu senang menerima tugas-tugas baru yang lebih menantang.	3	5, .5	29	52 .7	17	30 .9	6	10 .9	-	-	3,53	Tinggi	0,766
6.	Staf Bapak/Ibu tidak semata-mata hanya menyelesaikan tugas, namun juga tetap memperhatikan kualitas pekerjaan.	9	16 .4	31	56 .4	13	23 .6	2	3, 6	-	-	3,85	Tinggi	0,731
7.	Staf Bapak/Ibu mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.	5	9, 1	35	63 .6	13	23 .6	2	3, 6	-	-	3,78	Tinggi	0,658
8.	Staf Bapak/Ibu berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.	8	14 .5	34	61 .8	11	20 .0	2	3, 6	-	-	3,87	Tinggi	0,695

Lanjutan tabel 4.6

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi	
		SS		S		N		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	\bar{X}	Kategori	
9.	Staf Bapak/Ibu mampu mengorganisir pekerjaan dengan baik sehingga memudahkan dalam pelaksanaannya	4	7, 3	33	60, .0	15	27, .3	3	5, .5	-	-	3,69	Tinggi	0,690
10.	Staf Bapak/Ibu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai anggaran yang tersedia.	8	14, .5	34	61, .8	10	18, .2	3	5, .5	-	-	3,85	Tinggi	0,731
11.	Anggaran yang tersedia mampu memenuhi semua kegiatan dalam setahun	3	5, .5	19	34, .5	20	36, .4	10	18, .2	3	5, .5	3,16	Sedang	0,977
12.	Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas	13	23, .6	37	67, .3	5	9, .1	-	-	-	-	4,15	Sangat Tinggi	0,558
13.	Peran pimpinan dalam memberikan pertolongan/bantuan/bimbingan cukup besar dalam menumbuhkan motivasi kerja staf Bapak/Ibu.	7	12, .7	36	65, .5	11	20, .0	1	1, .8	-	-	3,89	Tinggi	0,629
14.	Hasil pekerjaan akan lebih baik apabila pegawai dibimbing dalam melaksanakan tugasnya.	13	23, .6	27	29, .1	13	23, .6	2	3, .6	-	-	3,93	Tinggi	0,790
15.	Staf Bapak/Ibu mampu menjalin kerjasama dengan baik diantara para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	12	21, .8	35	63, .6	8	14, .5	-	-	-	-	4,07	Tinggi	0,604

Lanjutan tabel 4.6

No.	Item	Tanggapan Responden										Nilai Rata-rata	Standar Deviasi	
		SS		S		N		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	\bar{X}	Kategori	
16.	Bapak/Ibu memandang penting kerjasama dalam pelaksanaan tugas. oleh karena itu staf Bapak/Ibu mampu berusaha membina kerjasama tersebut.	6	10,9	32	58,2	16	29,1	1	1,8	-	-	3,78	Tinggi	0,658
17.	Staf Bapak/Ibu mampu menahan diri untuk tidak memaksakan kehendak serta bersedia menerima kritikan.	12	21,8	28	50,9	9	16,4	6	10,9	-	-	3,84	Tinggi	0,898
Variabel Kinerja Pegawai												3,73	Tinggi	0,734

Sumber : Data Primer, Tahun 2014

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden tertinggi terhadap variabel kinerja pegawai adalah pada item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu “Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas”) yang berada dalam kategori “sangat tinggi”, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah adalah pada item nomor 11 (dengan butir pertanyaan yaitu “anggaran yang tersedia mampu memenuhi semua kegiatan dalam setahun”) yang berada dalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja sebesar 3, 73 yang berada dalam kategori “tinggi”.

Tabel 4.6 juga menginformasikan nilai standar deviasi setiap item. Nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 0,991 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu : “staf Bapak/Ibu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan maksimal meskipun

volume pekerjaan yang hadapi cukup padat") paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu : "Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas") menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,558.

e. Tanggapan Responden Selama Bertugas di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

Dari 55 orang responden, sebanyak 51 responden memberikan dan mengemukakan pendapat/komentar/pesan/kesan selama bertugas di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, sedangkan sebanyak empat orang responden tidak memberikan dan mengemukakan tanggapannya. Tanggapan responden bervariasi disebabkan pernyataan yang disediakan adalah pernyataan yang bersifat terbuka dan tanggapan tersebut adalah apa yang dialami oleh responden itu sendiri.

Sebagian besar ditanggapai positif oleh responden selama bertugas di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, artinya selama melaksanakan tugas dijalani dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan. Disiplin kerja sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 53 Tahun 2014 ditanggapi oleh responden telah dilaksanakan dengan baik. Semangat untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri serta harapan instansi tempat bekerja agar lebih maju pada masa-masa yang akan datang. Hubungan komunikasi antara sesama rekan kerja telah terbina dan terjalin dengan baik dan situasi seperti tersebut tetap

terjaga agar suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Demikian juga halnya terhadap pelayanan kepada masyarakat agar tetap memberikan pelayanan yang prima.

Sarana dan prasarana serta peralatan kantor perlu diperhatikan sebagai pendukung untuk melaksanakan tugas sehari-hari, merupakan tanggapan lain yang diberikan oleh responden. Demikian juga diharapkan kepada pimpinan instansi lebih memperhatikan kepada bawahan serta memberikan apresiasi dan reward atas prestasi yang dilakukan oleh bawahan. Memberikan kesempatan dan dukungan kepada bawahan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan ketampilan dengan mengutus pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Selain itu permasalah dana juga ditanggapi oleh responden, disebabkan keterbatasan dana yang ada sehingga beberapa tugas tidak dapat terselesaikan dengan baik dan program-program kerja tidak dapat diselesaikan secara optimal.

f. Tanggapan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tanggapan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan langsung Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawainya, yaitu sebanyak 55 orang responden yang dinilai kinerjanya. Kinerja pegawai ditanggapi oleh atasan langsung berbeda-beda untuk setiap pegawainya.

Bagi pegawai yang disiplin dan taat kepada peraturan yang berlaku, ditanggapi oleh atasan langsung dengan apresiasi dan penghargaan yang tinggi kepada pegawai tersebut bahwa pegawai yang bersangkutan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan cermat dan tepat waktu serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Selain itu pegawai diharapkan

dapat meningkatkan skil dan kemampuan pribadi sehingga pekerjaan yang diberika dapat dikerjakan dengan maksimal dan diperoleh hasil yang optimal.

Bagi pegawai yang tidak disiplin terhadap peraturan yang telah ditentukan, perlu pembinaan dan pengawasan serta diberikan sanksi sehingga menimbulkan efek jera baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi pegawai yang lain sebagai pembelajaran. Diharapkan bagi pegawai untuk dapat meningkatkan pemahaman dan menguasai terhadap peraturan-peraturan yang ada serta selalu meng-update terhadap peraturan-peraturan yang baru sehingga dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas data dilakukan dengan metode r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan dinyatakan valid, akan tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan untuk kepentingan penelitian item tersebut tidak dimasukkan dalam analisis pengolahan data selanjutnya. Diketahui $r_{tabel} = 0,444$, dengan $n = 20$ responden.

Data akan diolah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22 untuk mengetahui butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau tidak valid serta dinyatakan reliabel atau tidak reliabel.

Uji validitas butir pertanyaan dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Angka ini merupakan nilai korelasi

antara tiap butir pertanyaan dengan skor total butir dan telah dilakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi.

Untuk menentukan suatu butir layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Semua butir yang mencapai koefisien korelasi nimimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi butir yang memiliki nilai koefisen korelasi di bawah 0,30 dianggap tidak valid.

a. Variabel Budaya Kerja (X_1)

Pada variabel Budaya Kerja dengan 23 butir pertanyaan diuji melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , dapat dilihat melalui tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Budaya Kerja (X_1)

Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
$X_1.1$	0,277	0,444	Tidak Valid
$X_1.2$	0,534	0,444	Valid
$X_1.3$	0,607	0,444	Valid
$X_1.4$	0,766	0,444	Valid
$X_1.5$	0,587	0,444	Valid
$X_1.6$	0,489	0,444	Valid
$X_1.7$	0,595	0,444	Valid
$X_1.8$	0,731	0,444	Valid
$X_1.9$	0,723	0,444	Valid
$X_1.10$	0,756	0,444	Valid
$X_1.11$	0,608	0,444	Valid
$X_1.12$	0,759	0,444	Valid
$X_1.13$	0,803	0,444	Valid
$X_1.14$	0,634	0,444	Valid
$X_1.15$	0,851	0,444	Valid
$X_1.16$	0,541	0,444	Valid
$X_1.17$	0,215	0,444	Tidak Valid
$X_1.18$	0,525	0,444	Valid
$X_1.19$	0,479	0,444	Valid
$X_1.20$	0,496	0,444	Valid
$X_1.21$	0,529	0,444	Valid
$X_1.22$	0,008	0,444	Tidak Valid
$X_1.23$	0,445	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Diketahui $r_{tabel} = 0,444$, dengan $n = 20$ responden. Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel budaya kerja (X_1) butir pertanyaan nomor satu ($X_{1.1}$), butir pertanyaan nomor 17 ($X_{1.17}$) dan butir pertanyaan nomor 22 ($X_{1.22}$) tidak valid disebabkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga untuk kepentingan penelitian item tersebut tidak dimasukkan dalam analisis pengolahan data selanjutnya. Kemudian butir pertanyaan yang tersisa sebanyak 20 butir pertanyaan diuji kembali melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , selanjutnya hasil uji tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.8.

Tabel 4.8
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Budaya Kerja (X_1)

Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
$X_{1.1}$	0,502	0,444	Valid
$X_{1.2}$	0,626	0,444	Valid
$X_{1.3}$	0,795	0,444	Valid
$X_{1.4}$	0,596	0,444	Valid
$X_{1.5}$	0,466	0,444	Valid
$X_{1.6}$	0,607	0,444	Valid
$X_{1.7}$	0,764	0,444	Valid
$X_{1.8}$	0,735	0,444	Valid
$X_{1.9}$	0,760	0,444	Valid
$X_{1.10}$	0,597	0,444	Valid
$X_{1.11}$	0,785	0,444	Valid
$X_{1.12}$	0,805	0,444	Valid
$X_{1.13}$	0,601	0,444	Valid
$X_{1.14}$	0,863	0,444	Valid
$X_{1.15}$	0,508	0,444	Valid
$X_{1.16}$	0,531	0,444	Valid
$X_{1.17}$	0,482	0,444	Valid
$X_{1.18}$	0,524	0,444	Valid
$X_{1.19}$	0,501	0,444	Valid
$X_{1.20}$	0,482	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Setelah diuji kembali butir pertanyaan variabel budaya kerja dari butir pertanyaan satu ($X_{1.1}$) sampai dengan butir pertanyaan nomor empat belas ($X_{1.20}$) semuanya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} (> 0,444)$,

maka butir pertanyaan untuk variabel budaya kerja dinyatakan valid. Tabel 4.9 berikut ini adalah uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22.

Tabel 4.9
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	72,6500	74,450	,435	,915
X _{1.2}	72,0500	75,734	,593	,912
X _{1.3}	72,2000	66,905	,746	,907
X _{1.4}	72,0500	74,155	,546	,912
X _{1.5}	72,5500	73,313	,372	,919
X _{1.6}	71,8500	74,345	,561	,912
X _{1.7}	72,0000	70,842	,725	,908
X _{1.8}	72,5500	69,734	,685	,909
X _{1.9}	72,4500	70,155	,717	,908
X _{1.10}	71,9000	74,726	,553	,912
X _{1.11}	72,0000	71,474	,753	,908
X _{1.12}	72,1000	72,305	,779	,908
X _{1.13}	71,9000	73,884	,550	,912
X _{1.14}	72,1000	66,937	,832	,904
X _{1.15}	71,6500	76,345	,465	,914
X _{1.16}	72,3000	76,642	,494	,914
X _{1.17}	72,7500	76,829	,441	,915
X _{1.18}	72,5500	74,682	,465	,914
X _{1.19}	73,0000	74,421	,434	,915
X _{1.20}	72,3500	74,871	,416	,915

Sumber : Output SPSS V.22

Uji validitas butir pertanyaan dilihat pada tabel 4.9 Item-Total Statistics pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Maka untuk variabel budaya kerja (X₁), nilai korelasi untuk dua puluh butir pertanyaan semuanya di atas 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel budaya kerja (X₁) adalah valid.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pada variabel Motivasi Kerja dengan 21 butir pertanyaan diuji melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , dapat dilihat melalui tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item Soal	r hitung	r tabel	Kriteria
$X_2.1$	0,612	0,444	Valid
$X_2.2$	0,510	0,444	Valid
$X_2.3$	0,475	0,444	Valid
$X_2.4$	0,480	0,444	Valid
$X_2.5$	0,202	0,444	Tidak Valid
$X_2.6$	0,135	0,444	Tidak Valid
$X_2.7$	0,493	0,444	Valid
$X_2.8$	0,695	0,444	Valid
$X_2.9$	0,655	0,444	Valid
$X_2.10$	0,199	0,444	Tidak Valid
$X_2.11$	0,532	0,444	Valid
$X_2.12$	0,501	0,444	Valid
$X_2.13$	0,638	0,444	Valid
$X_2.14$	0,623	0,444	Valid
$X_2.15$	0,669	0,444	Valid
$X_2.16$	0,663	0,444	Valid
$X_2.17$	0,666	0,444	Valid
$X_2.18$	0,793	0,444	Valid
$X_2.19$	0,707	0,444	Valid
$X_2.20$	0,502	0,444	Valid
$X_2.21$	0,137	0,444	Tidak Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Diketahui $r_{tabel} = 0,444$, dengan $n = 20$ responden. Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel motivasi kerja (X_2) butir pertanyaan nomor lima ($X_2.5$), butir pertanyaan nomor enam ($X_2.6$), butir pertanyaan nomor sepuluh ($X_2.10$) dan butir pertanyaan nomor 21 ($X_2.21$) tidak valid disebabkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga untuk kepentingan penelitian item tersebut tidak dimasukkan dalam analisis pengolahan data selanjutnya. Kemudian butir pertanyaan yang tersisa sebanyak 17 butir pertanyaan diuji kembali melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , selanjutnya hasil uji tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.11.

Tabel 4.11
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item Soal	r hitung	r tabel	Kriteria
$X_{2.1}$	0,666	0,444	Valid
$X_{2.2}$	0,513	0,444	Valid
$X_{2.3}$	0,456	0,444	Valid
$X_{2.4}$	0,544	0,444	Valid
$X_{2.5}$	0,449	0,444	Valid
$X_{2.6}$	0,744	0,444	Valid
$X_{2.7}$	0,650	0,444	Valid
$X_{2.8}$	0,530	0,444	Valid
$X_{2.9}$	0,512	0,444	Valid
$X_{2.10}$	0,701	0,444	Valid
$X_{2.11}$	0,615	0,444	Valid
$X_{2.12}$	0,664	0,444	Valid
$X_{2.13}$	0,691	0,444	Valid
$X_{2.14}$	0,694	0,444	Valid
$X_{2.15}$	0,781	0,444	Valid
$X_{2.16}$	0,753	0,444	Valid
$X_{2.17}$	0,486	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel motivasi kerja (X_2) dari butir pertanyaan nomor satu ($X_{2.1}$) sampai dengan butir pertanyaan nomor 17 ($X_{2.17}$) semuanya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} (> 0,444)$, maka butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Tabel 4.12 berikut ini adalah uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22.

Tabel 4.12
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
$X_{2.1}$	60,2000	34,800	,606	,883
$X_{2.2}$	60,3000	36,221	,441	,888
$X_{2.3}$	60,0500	36,471	,375	,891
$X_{2.4}$	59,8000	36,274	,481	,887
$X_{2.5}$	60,2000	35,326	,325	,898
$X_{2.6}$	60,5000	34,263	,696	,879
$X_{2.7}$	60,1500	35,818	,601	,884

Lanjutan tabel 4.12

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.8}	60,3500	36,555	,471	,887
X _{2.9}	60,5500	36,050	,436	,889
X _{2.10}	60,2500	33,776	,635	,881
X _{2.11}	60,1500	36,029	,564	,885
X _{2.12}	60,4500	34,892	,605	,883
X _{2.13}	60,2500	33,355	,617	,882
X _{2.14}	60,2500	34,408	,636	,881
X _{2.15}	60,2000	33,221	,732	,877
X _{2.16}	60,2500	35,566	,720	,881
X _{2.17}	60,1000	37,042	,429	,889

Sumber : Output SPSS V.22

Uji validitas butir pertanyaan dilihat pada tabel 4.12 Item-Total Statistics pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Maka untuk variabel motivasi kerja (X₂), nilai korelasi untuk 17 butir pertanyaan semuanya di atas 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X₂) adalah valid.

c. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Pada variabel Disiplin Kerja dengan 15 butir pertanyaan diuji melalui r hitung dan r tabel, dapat dilihat melalui tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Item Soal	r hitung	r tabel	Kriteria
X _{3.1}	0,636	0,444	Valid
X _{3.2}	0,956	0,444	Valid
X _{3.3}	0,171	0,444	Tidak Valid
X _{3.4}	0,930	0,444	Valid
X _{3.5}	0,963	0,444	Valid
X _{3.6}	0,061	0,444	Tidak Valid
X _{3.7}	0,718	0,444	Valid
X _{3.8}	0,946	0,444	Valid
X _{3.9}	0,944	0,444	Valid
X _{3.10}	0,639	0,444	Valid

Lanjutan tabel 4.13

Item Soal	r hitung	r tabel	Kriteria
X _{3.11}	0,917	0,444	Valid
X _{3.12}	0,944	0,444	Valid
X _{3.13}	0,926	0,444	Valid
X _{3.14}	0,958	0,444	Valid
X _{3.15}	0,893	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Diketahui $r_{tabel} = 0,444$, dengan $n = 20$ responden. Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X_3) butir pertanyaan nomor tiga ($X_{3.3}$) dan butir pertanyaan nomor enam ($X_{3.6}$) tidak valid disebabkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga untuk kepentingan penelitian item tersebut tidak dimasukkan dalam analisis pengolahan data selanjutnya. Kemudian butir pertanyaan yang tersisa sebanyak 13 butir pertanyaan diuji kembali melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , selanjutnya hasil uji tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.14.

Tabel 4.14
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item Soal	r hitung	r tabel	Kriteria
X _{3.1}	0,633	0,444	Valid
X _{3.2}	0,967	0,444	Valid
X _{3.3}	0,945	0,444	Valid
X _{3.4}	0,962	0,444	Valid
X _{3.5}	0,697	0,444	Valid
X _{3.6}	0,950	0,444	Valid
X _{3.7}	0,962	0,444	Valid
X _{3.8}	0,635	0,444	Valid
X _{3.9}	0,903	0,444	Valid
X _{3.10}	0,962	0,444	Valid
X _{3.11}	0,928	0,444	Valid
X _{3.12}	0,958	0,444	Valid
X _{3.13}	0,895	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel disiplin kerja (X_3) dari butir pertanyaan nomor satu ($X_{3.1}$) sampai dengan butir pertanyaan nomor 13 ($X_{3.13}$) semuanya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} (> 0,444)$, maka butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.15 berikut ini adalah uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22.

Tabel 4.15
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
$X_{3.1}$	40,7000	110,853	,574	,979
$X_{3.2}$	40,3000	100,747	,959	,971
$X_{3.3}$	40,2500	103,987	,934	,972
$X_{3.4}$	40,2000	103,537	,954	,971
$X_{3.5}$	39,9500	114,155	,665	,977
$X_{3.6}$	40,3000	105,063	,940	,972
$X_{3.7}$	40,2000	103,537	,954	,971
$X_{3.8}$	40,0500	111,524	,580	,979
$X_{3.9}$	40,3500	107,292	,887	,973
$X_{3.10}$	40,2000	103,537	,954	,971
$X_{3.11}$	40,4500	104,155	,914	,972
$X_{3.12}$	40,4000	102,253	,949	,971
$X_{3.13}$	40,4500	104,892	,875	,973

Sumber : Output SPSS V.22

Uji validitas butir pertanyaan dilihat pada tabel 4.15 Item-Total Statistics pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Maka untuk variabel disiplin kerja (X_3), nilai korelasi untuk 13 butir pertanyaan semuanya di atas 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X_3) adalah valid.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel Kinerja Pegawai dengan 19 butir pertanyaan diuji melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , dapat dilihat melalui tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Y.1	0,563	0,444	Valid
Y.2	0,490	0,444	Valid
Y.3	0,504	0,444	Valid
Y.4	0,085	0,444	Tidak Valid
Y.5	0,582	0,444	Valid
Y.6	0,604	0,444	Valid
Y.7	0,568	0,444	Valid
Y.8	0,760	0,444	Valid
Y.9	0,598	0,444	Valid
Y.10	0,550	0,444	Valid
Y.11	0,598	0,444	Valid
Y.12	0,247	0,444	Tidak Valid
Y.13	0,617	0,444	Valid
Y.14	0,519	0,444	Valid
Y.15	0,735	0,444	Valid
Y.16	0,569	0,444	Valid
Y.17	0,702	0,444	Valid
Y.18	0,614	0,444	Valid
Y.19	0,452	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Diketahui $r_{tabel} = 0,444$, dengan $n = 20$ responden. Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) butir pertanyaan nomor empat (Y.4) dan butir pertanyaan nomor 12 (Y.12) tidak valid disebabkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga untuk kepentingan penelitian item tersebut tidak dimasukkan lagi dalam analisis pengolahan data selanjutnya. Kemudian butir pertanyaan yang tersisa sebanyak 17 butir pertanyaan diuji kembali melalui r_{hitung} dan r_{tabel} , selanjutnya hasil uji tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.17.

Tabel 4.17
Perhitungan Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Soal	r hitung	r tabel	Kriteria
Y.1	0,549	0,444	Valid
Y.2	0,533	0,444	Valid
Y.3	0,651	0,444	Valid
Y.4	0,626	0,444	Valid
Y.5	0,647	0,444	Valid
Y.6	0,552	0,444	Valid
Y.7	0,797	0,444	Valid
Y.8	0,592	0,444	Valid
Y.9	0,526	0,444	Valid
Y.10	0,634	0,444	Valid
Y.11	0,639	0,444	Valid
Y.12	0,554	0,444	Valid
Y.13	0,780	0,444	Valid
Y.14	0,583	0,444	Valid
Y.15	0,726	0,444	Valid
Y.16	0,590	0,444	Valid
Y.17	0,464	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Dari tabel di atas diketahui r_{hitung} untuk butir pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) dari butir pertanyaan nomor satu (Y.1) sampai dengan butir pertanyaan nomor 17 (Y.17) semuanya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($> 0,444$), maka butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4.18 berikut ini adalah uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22.

Tabel 4.18
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	60,5500	42,050	,506	,879
Y.2	61,1500	40,029	,446	,881
Y.3	60,3500	40,766	,606	,876
Y.4	61,6000	37,621	,525	,880
Y.5	61,1000	38,832	,574	,875

Lanjutan tabel 4.18

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.6	60,4000	40,463	,480	,879
Y.7	60,6000	39,200	,764	,870
Y.8	60,4500	40,366	,528	,877
Y.9	60,7000	41,379	,466	,879
Y.10	60,7500	39,776	,572	,875
Y.11	61,1500	39,503	,574	,875
Y.12	60,1500	41,397	,501	,879
Y.13	60,7000	38,011	,734	,869
Y.14	60,0000	41,053	,528	,878
Y.15	60,4000	39,726	,683	,872
Y.16	60,9500	39,839	,517	,877
Y.17	61,0000	39,368	,327	,892

Sumber : Output SPSS V.22

Uji validitas butir pertanyaan dilihat pada tabel 4.18 Item-Total Statistics pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Maka untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai korelasi untuk 17 butir pertanyaan semuanya di atas 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

e. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas, semua butir pertanyaan yang valid dimasukkan sedangkan yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas. Karena dalam uji validitas di atas semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka semua dimasukkan dalam uji reliabilitas.

Uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS V.22, dengan output dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Untuk menentukan suatu instrument reliabel atau tidak, yaitu dengan menggunakan batas nilai Alpha 0,6.

Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Berdasarkan output SPSS V.22 pada kolom *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Reliabilitas Semua Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1.	Budaya Kerja (X_1)	0,916	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X_2)	0,891	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X_3)	0,975	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,884	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2014

Dari tabel 4.19 Hasil Perhitungan Reliabilitas Semua Variabel Penelitian. menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, yaitu : Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,916, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,891, Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,975 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,884. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki kriteria reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

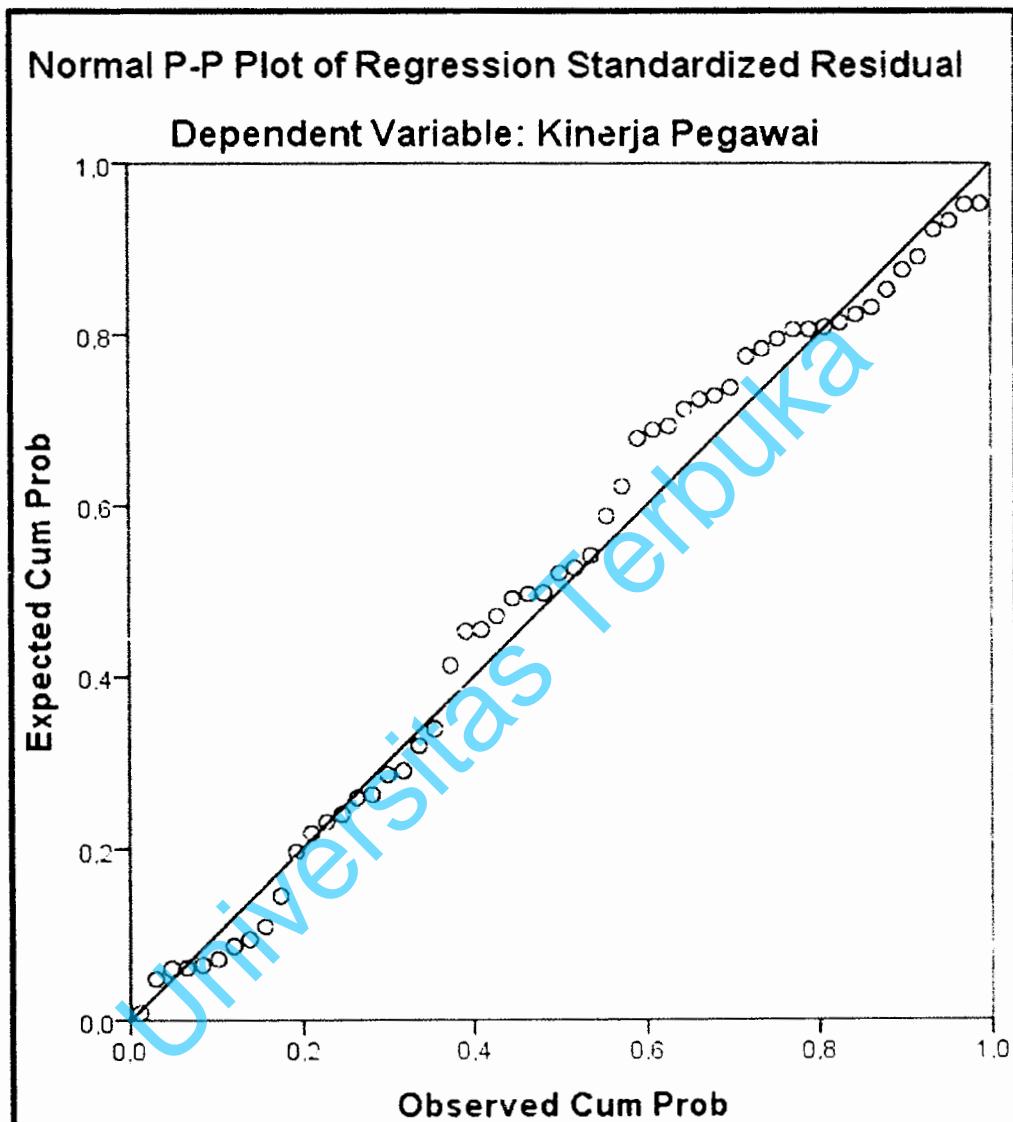
a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan metode uji normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* dan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

1). Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression*

standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitas garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.



Sumber : Output SPSS V.22

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2). Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi *normal*, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.20
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,02688564
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,061
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS V. 22

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau

mendekati 1). Metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Tabel 4.21
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	40,733	13,060		3,119	,003		
Budaya Kerja	,106	,110	,119	,958	,343	,985	1,015
Motivasi Kerja	,424	,122	,428	3,465	,001	,992	1,008
Disiplin Kerja	-,237	,165	-,178	-1,441	,156	,992	1,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS V.22

Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,10. Dari output tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* ketiga variabel lebih dari 0,10 (nilai *Tolerance* Budaya Kerja $0,985 > 0,10$, nilai *Tolerance* Motivasi Kerja $0,992 > 0,10$ dan nilai *Tolerance* Disiplin Kerja $0,992 > 0,10$) dan nilai VIF kurang dari 10 (nilai VIF Budaya Kerja $1,015 < 10$, nilai VIF Motivasi Kerja $1,008 < 10$, dan nilai VIF Disiplin Kerja $1,008 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedasrisitas

Pada penelitian ini untuk uji heteroskedasrisitas menggunakan metode uji *Glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasrisitas.

1). Uji Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel *independent* dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

Tabel 4.22
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,417	7,184		,058	,954
Budaya Kerja	-,010	,061	-,024	-,171	,865
Motivasi Kerja	,062	,067	,129	,926	,359
Disiplin Kerja	,012	,091	,019	,138	,891

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Output SPSS V.22

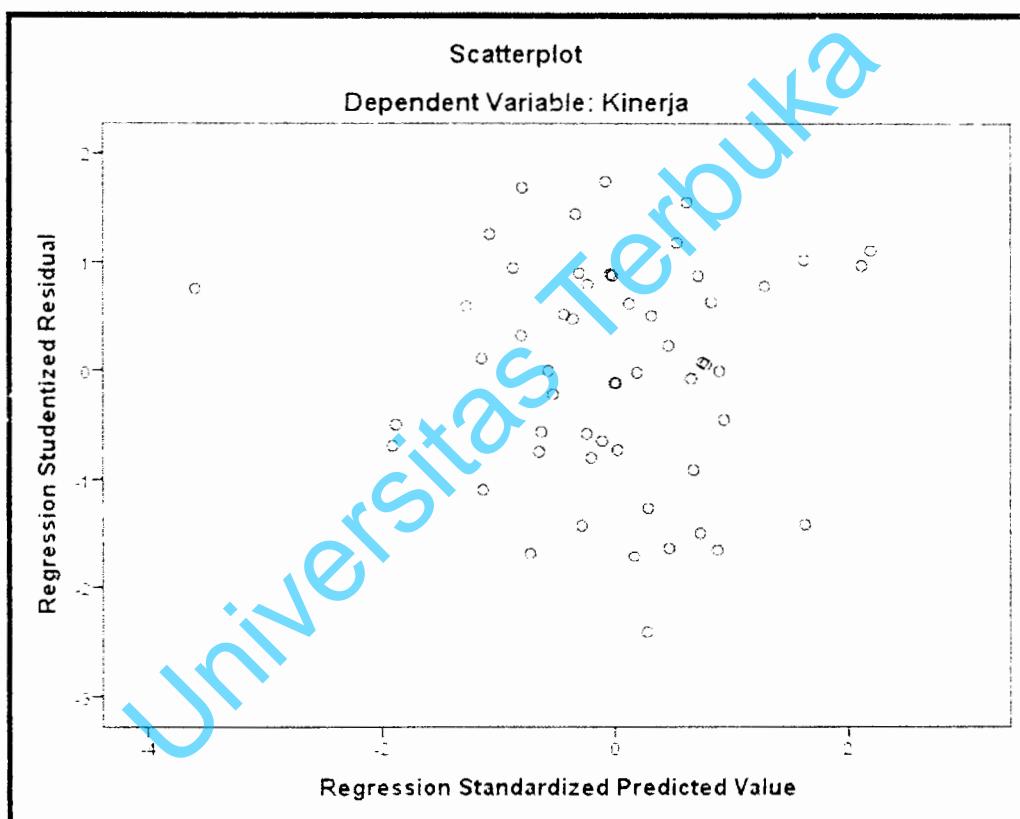
Melalui tabel 4.22 Uji Glejser dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel *independent* lebih dari 0,05 (nilai signifikansi Variabel Budaya Kerja $0,865 > 0,05$, nilai signifikansi Variabel Motivasi Kerja $0,359 > 0,05$ dan nilai signifikansi Variabel Disiplin Kerja $0,891 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

2). Melihat Pola Titik-Titik Pada Scatterplots Regresi

Metode ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu

Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$).

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitisitas. Akan tetapi jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitisitas.



Sumber : Output SPSS V.22

Gambar 4.2
Uji Heteroskedasitisas

Melalui gambar 4.3 Uji Heteroskedasitisas dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitisas dalam model regresi.

3). Uji Koefisien Korelasi *Spearman's Rho*

Metode uji heteroskedasitas dengan korelasi *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan variabel *independent* dengan nilai *unstandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independent dengan residual didapat signifikansi lebih 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

Tabel 4.23
Uji Heteroskedasitas
Uji Koefisien Korelasi *Spearman's Rho*
Correlations

		Budaya Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Unstandar-dized Residual
Spearman's rho	Budaya Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,067	,138
		Sig. (2-tailed)		,625	,317
		N	55	55	55
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,067	1,000	-,035
		Sig. (2-tailed)	,625		,801
		N	55	55	55
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,138	-,035	1,000
		Sig. (2-tailed)	,317	,801	,731
		N	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,029	,060	,047
		Sig. (2-tailed)	,832	,662	,731
		N	55	55	55

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

Sumber : Output SPSS V.22

Melalui tabel 4.23 Uji Heteroskedasitas Uji Koefisien Korelasi *Spearman's Rho* dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ketiga variabel *independent* dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (nilai signifikansi Variabel Budaya Kerja $0,832 > 0,05$, nilai

signifikansi Variabel Motivasi Kerja $0,662 > 0,05$ dan nilai signifikansi Variabel Disiplin Kerja $0,731 > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut :

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson. Dengan $n = 55$, dan $k = 3$ didapatkan nilai $DL = 1,4523$ dan $DU = 1,6815$. Jadi nilai $4 - DU = 2,3185$ dan $4 - DL = 2,5477$.

Hasil DW dapat dilihat pada tabel 4.24 setelah diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22, sebagai berikut :

Tabel 4.24
Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,479 ^a	,230	,184	5,17262	2,170

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Budaya
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS V.22

Dari output di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,170. Karena nilai DU (1,4523) lebih kecil dari DW (2,170) dan nilai DW lebih kecil dari nilai 4 – DL (2,5477) maka Ho diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi ($1,4523 < 2,170 < 2,5477$).

5. Pengujian Pengaruh Simultan dan Parsial Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

a. Pengaruh Simultan

Besarnya pengaruh simultan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat melalui pengolahan data melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.22. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Uji Pengaruh Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,479 ^a	.230	.184	5,17262	2,170

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Budaya
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS V.22

Tabel 4.26
Uji Pengaruh Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,825	3	135,608	5,068	,004 ^b
	Residual	1364,557	51	26,756		
	Total	1771,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Budaya

Sumber : Output SPSS V.22

Tabel 4.25 menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,184 yang berarti bahwa besarnya pengaruh simultan budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 18,4%, dimana pengaruh ini merupakan pengaruh yang lemah. Nilai signifikansi F sebesar 0,004, nilai ini lebih kecil dari α 0,05, yang berarti bahwa pengaruh simultan ini merupakan pengaruh yang signifikan.

b. Pengaruh Parsial

Pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat melalui hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.27
Pengaruh Parsial Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	40,733	13,060		,003
	Budaya Kerja	,106	,110	,119	,343
	Motivasi Kerja	,424	,122	,428	,001
	Disiplin Kerja	-,237	,165	-,178	,156

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS V.22

Tabel 4.27 menginformasikan nilai koefisien regresi bersama nilai signifikansinya. Dari tabel tersebut dapat dikemukakan bahwa :

- Nilai koefisien budaya kerja sebesar 0,119 yang berarti bahwa terjadinya peningkatan budaya kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja.

Nilai signifikansi sebesar 0,343 (lebih besar dari nilai α 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja merupakan pengaruh yang tidak signifikan.

2. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,428 yang berarti bahwa terjadinya peningkatan motivasi kerja akan mampu mendorong terjadinya peningkatan kinerja. Nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari α 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai merupakan pengaruh yang signifikan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar -0,178 yang berarti bahwa terjadinya peningkatan disiplin kerja tidak mampu memendorong terjadinya peningkatan kinerja. Nilai signifikansi sebesar 0,156 (lebih besar dari α 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

Hasil pengujian hipotesis 2 membuktikan bahwa hipotesis ini ditolak, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,119 dan nilai signifikansi sebesar 0,343 ($> 0,05$), artinya budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja ditanggapi oleh responden tidak signifikan berdampak bagi kinerja, dengan demikian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang bukan dipengaruhi oleh budaya kerja.

Dalam penelitian ini tanggapan responden tentang budaya kerja yang meliputi pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan atau apa

yang dikerjakan, sikap terhadap lingkungan pekerjaan, sikap terhadap waktu, sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja dan perilaku ketika mengambil keputusan, secara keseluruhan menunjukkan tanggapan dengan nilai rata-rata sebesar 3,8 dengan kategori tinggi. Budaya kerja yang ditanggapi demikian, berdampak tidak signifikan terhadap kinerja mereka yakni dalam hal kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan batas waktu, keefektifan biaya, kebutuhan terhadap supervisi dan dampak interpersonal. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja yang selama ini dirasakan oleh responden di tempat kerja sudah baik, namun ternyata hal ini kurang mampu mendorong responden untuk meningkatkan kinerjanya, sebagaimana tanggapan tentang kinerja yang dikemukakan oleh atasan mereka masing-masing.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

Hasil pengujian hipotesis 3 membuktikan bahwa hipotesis ini diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,428 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja ditanggapi oleh responden signifikan berdampak bagi kinerja, dengan demikian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Dalam penelitian ini tanggapan responden tentang motivasi kerja yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok pertemanan, secara keseluruhan menunjukkan tanggapan dengan nilai

rata-rata sebesar 3,68 dengan kategori tinggi. Motivasi kerja yang ditanggapi demikian, berdampak terhadap kinerja mereka yakni dalam hal kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan batas waktu, keefektifan biaya, kebutuhan terhadap supervisi dan dampak interpersonal. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat kesesuaian antara motivasi kerja yang dirasakan pegawai dengan kinerja mereka yang dinilai oleh atasan mereka masing-masing, hal ini berarti meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang mampu mendorong mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

Hasil pengujian hipotesis 4 membuktikan bahwa hipotesis ini ditolak, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,178 dan nilai signifikansi sebesar 0,156 ($> 0,05$), artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja ditanggapi oleh responden tidak signifikan berdampak bagi kinerja, dengan demikian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang bukan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Dalam penelitian ini tanggapan responden tentang disiplin kerja yang meliputi kehadiran, ketepatan waktu dan perilaku, secara keseluruhan menunjukkan tanggapan dengan nilai rata-rata sebesar 3,8 dengan kategori tinggi. Disiplin kerja yang ditanggapi demikian, berdampak tidak signifikan terhadap kinerja mereka yakni dalam hal kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan batas waktu, keefektifan biaya, kebutuhan terhadap supervisi dan dampak interpersonal.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang selama ini menurut responden telah mereka terapkan dengan baik, ternyata hal ini tidak mampu mendorong mereka untuk dapat meningkatkan kinerjanya, sebagaimana penilaian kinerja yang ditanggapi oleh atasan mereka masing-masing.

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap budaya kerja 3,8 dengan kategori tinggi dan nilai rata-rata tanggapan atasan langsung terhadap kinerja pegawainya 3,73 dengan kategori tinggi, akan tetapi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja berpengaruh secara tidak signifikan. Demikian juga nilai rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja 3,8 dengan kategori tinggi dan nilai rata-rata tanggapan atasan langsung terhadap kinerja pegawainya 3,73 dengan kategori tinggi, akan tetapi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh secara tidak signifikan. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja 3,68 dan nilai rata-rata tanggapan atasan langsung terhadap kinerja pegawainya 3,73 dengan kategori tinggi, akan tetapi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan. Nilai rata-rata semua variabel memiliki kategori tinggi akan tetapi yang memiliki pengaruh yang signifikan hanya motivasi kerja terhadap kinerja.

Pada pengolahan data primer dalam penelitian ini ditampilkan kolom yang menjelaskan nilai standar deviasi dari setiap butir pertanyaan pada setiap variabel-variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat yang ditanggapi oleh responden. Standar deviasi memperlihatkan pola sebaran data, gap, dan variasi sebaran antar data.

Variabel budaya kerja memiliki nilai standar deviasi dari 0,538 sampai dengan 1,089 dengan nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 1,089 yang

menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 17 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya bersikap tenang dan serius dalam melaksanakan pekerjaan”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 15 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya mempunyai semangat yang kuat dan kegairahan kerja yang tinggi”) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,538. Secara keseluruhan nilai rata-rata standar deviasi pada variabel budaya kerja dengan nilai 0,771. Sedangkan nilai standar deviasi pada variabel kinerja dari 0,558 sampai dengan 0,991, dengan nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 0,991 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu : “staf Bapak/Ibu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan maksimal meskipun volume pekerjaan yang hadapi cukup padat”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu : “Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas”) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,558. Secara keseluruhan nilai rata-rata standar deviasi pada variabel kinerja maka nilai rata-rata tersebut sebesar 0,734.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai standar deviasi dari 0,570 sampai dengan 1,109 dengan nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 1,109 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 5 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya selalu optimis untuk dapat meraih keberhasilan”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu : “saya berkeinginan agar dinilai lebih baik dibandingkan yang

lain``) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,570. Secara keseluruhan nilai rata-rata standar deviasi pada variabel motivasi kerja dengan nilai 0,849. Sedangkan nilai standar deviasi pada variabel kinerja dari 0,558 sampai dengan 0,991, dengan nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 0,991 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu : ``staf Bapak/Ibu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan maksimal meskipun volume pekerjaan yang hadapi cukup padat``) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu : ``Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas``) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,558. Secara keseluruhan nilai rata-rata standar deviasi pada variabel kinerja pegawai maka nilai rata-rata tersebut sebesar 0,734.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai standar deviasi dari 0,599 sampai dengan 1,011 dengan nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 1,011 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu : ``saya menggunakan seragam kantor sesuai dengan peraturan yang ditetapkan``) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 7 (dengan butir pertanyaan yaitu : ``saya seringkali menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya``) menunjukkan tanggapan yang paling serupa homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,599. Secara keseluruhan nilai rata-rata standar deviasi pada variabel disiplin kerja dengan nilai 0,788. Sedangkan nilai standar deviasi pada variabel kinerja dari 0,558 sampai

dengan 0,991, dengan nilai standar deviasi tertinggi adalah sebesar 0,991 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item nomor 4 (dengan butir pertanyaan yaitu : “staf Bapak/Ibu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan maksimal meskipun volume pekerjaan yang hadapi cukup padat”) paling bervariasi. Sedangkan tanggapan responden terhadap item nomor 12 (dengan butir pertanyaan yaitu : “Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas”) menunjukkan tanggapan yang paling serupa/homogen dengan nilai standar deviasi terendah yaitu sebesar 0,558. Secara keseluruhan nilai rata-rata standar deviasi pada variabel kinerja pegawai maka nilai rata-rata tersebut sebesar 0,734.

Tanggapan responden yang memberikan dan mengemukakan pada kolom pendapat/komentar/pesan/kesan selama bertugas pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, meskipun tidak memberikan tanggapan secara spesifik untuk setiap variabelnya disebabkan pernyataan yang diberikan bersifat terbuka, akan tetapi dapat memberikan gambaran bahwa Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang merasa nyaman bekerja pada instansi tersebut. Harapan yang diberikan bagi instansi untuk dapat menyediakan sarana peralatan kantor yang baik meskipun tidak harus sempurna untuk kenyamanan bekerja dijadikan motivasi dalam bekerja. Disiplin sudah diterapkan dengan baik sesuai dengan yang diamanatkan oleh perundang-undangan yang berlaku. Suasana yang kondusif dalam bekerja dan hubungan komunikasi yang baik antara rekan kerja telah terjalin dengan erat dan terus terjaga sebagaimana seharusnya. Sehingga pelayanan yang prima terhadap masyarakat dapat dilaksanakan secara maksimal dan hasil yang optimal dapat tercapai dan terwujud serta pada masa

yang akan datang Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang menjadi instansi kebanggaan bagi Pegawai Negeri Sipil dan menjadi teladan bagi instansi lainnya.

Demikian juga tanggapan atasan langsung terhadap kinerja pegawainya. Apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya bagi pegawai yang mempunyai keinginan untuk maju serta meningkatkan kemampuan diri individu pegawai tersebut, baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan maupun dalam ketataan dan disiplin terhadap perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya terhadap pegawai yang kurang taat terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku agar diberikan pembinaan atau sanksi agar ketidak taatan tersebut tidak berlanjut dan sekaligus memberi pembelajaran bagi Pegawai Negeri Sipil bersangkutan maupun Pegawai Negeri Sipil yang lainnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel bebas, nilai rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden dengan kategori tinggi. Kinerja pegawai merupakan variabel terikat, nilai rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden dengan kategori tinggi.

Dari hasil uji dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh simultan budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang merupakan pengaruh yang lemah, meskipun demikian pengaruh simultan ini merupakan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai α .
2. Secara parsial budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α .
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .

4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α .

B. SARAN

1. Budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Berdasarkan faktor-faktor tersebut pegawai dapat berupaya meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Evaluasi secara berkala merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh pimpinan agar peningkatan kinerja pegawai yang telah dicapai dapat dijadikan bahan untuk menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan memahami peraturan-peraturan yang berlaku dan memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 39 Tahun 2012, sangat baik diterapkan di lingkungan kerja yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Mengingat persepsi masyarakat selama ini bahwa pegawai Kementerian Agama memahami hukum dan peraturan agama, sehingga tidak mungkin pegawai melanggar peraturan. Melalui budaya kerja ini, baik pimpinan maupun staf agar dapat sama-sama mengawal peraturan pemerintah ini, sehingga peraturan ini dapat terimplementasikan dengan baik dan diterapkan pada lingkungan kerja.

3. Mengingat temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, maka motivasi kerja perlu mendapat perhatian baik oleh pimpinan maupun staf. Menciptakan suasana yang nyaman di lingkungan tempat kerja, memelihara hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja dan antara pimpinan dan staf, selalu meningkatkan potensi diri dan kompetensi sehingga dapat memberikan yang terbaik dan siap menghadapi dan melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan.
4. Disiplin kerja dibutuhkan pengawasan dari pimpinan, penerapan peraturan tentang kedisiplin yaitu PP Nomor 53 Tahun 2010 dilaksanakan dengan baik, serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mulai diberlakukan. Pelaksanaan disiplin kerja harus dievaluasi sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.
5. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama yang dilakukan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang berdasarkan budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, diharapkan dapat menjadi kontribusi baik bagi pihak pimpinan maupun staf Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Penelitian ini masih belum sempurna, masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi faktor yang mempengaruhi kinerja maupun dari segi analisis dan pembahasan, untuk peneliti pada masa yang akan datang diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Azhari, Z., & Syamsir. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Tingkap*, VIII, 93-109.
- Badan Litbang dan Diklat Puslitbang Kehidupan Keagamaan. (2013). *Efektivitas Metode Pengawasan Fungsional Bagi Peningkatan Kinerja Aparatur Kementerian Agama*. Jakarta: Puslitbang Kehidupan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Darmawan, M. W., & Riana, I. G. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, II, 321-338.
- Departemen Agama RI Inspektorat Jenderal. (2009). *Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama*. Jakarta: Departemen Agama RI Inspektorat Jenderal.
- Destia, Y. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Dr. Asep Hermawan, M. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firmanto, T., & Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen*, I, 250-259.
- Frinaldi, A. (2011). Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil : Studi Pada Beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat. *Demokrasi*, X, 123-139.
- Frinaldi, A. (2013). Budaya Kerja "Giot Ipas" Dalam Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Mandailing (Studi Pada Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat). *Humanus*, VII, 83-89.

- Frinaldi, A. (2012). Budaya Kerja Galie : (Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minangkabau di Kabupaten Pasaman Barat). *Humanus*, XI, 103-111.
- Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Humanus*, X, 52-62.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Hanggraeni, D. (2009). *Pengaruh Privatisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Kimia Farma*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Humas Kanwil Prov. Kalbar. (2013, Mei 6). *Laporan Keuangan Kemenag Kalbar Peringkat 6*. Retrieved Mei 10, 2014, from Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat: <http://kalbar.kemenag.go.id>
- Humas MENPAN-RB. (2012, Desember 05). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Meningkat Signifikan*. Retrieved Maret 28, 2014, from Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi: <http://www.menpan.go.id>
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, I, 219-323.
- Inspektorat Jenderal Departemen Agama RI. (2009). *Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama*. Retrieved April 3, 2014, from <http://www.kemenag.go.id>
- Irwan, M. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendeklasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Iswanto, Y. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Iswanto, Y., Sylvana, A., & Muktiyanto, A. (2010). *Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kalbar, H. K. (2014, Januari 10). *Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang*. Retrieved Mei 10, 2014, from Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat: <http://kalbar.kemenag.go.id>

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2012). *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja ; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 164 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Di Lingkungan Kementerian Agama.*
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25 KEP/M.PAN/04/2002.*
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavior*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lubis, S. (2009). Analisis Budaya Kerja Dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat. *Demokrasi*, VIII, 149-165.
- Mahardiana, L. (2013). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Pengusaha Kecil Terhadap Budaya Kerja (ISSN 1410-4628). *Buletina Studi Ekonomi*, XVIII, 34-42.
- Maswardi. (2012). *Asosiasi Kognitif, Budaya Kerja dan Kepelembahan, Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mathan, D. S., & Achnes, S. (2013). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, II, 1-114.
- Nupikso, G. (2012). *Panduan Mata Kuliah Workshop Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Pelaporan Triwulan I*. (2014, Juni 14). Retrieved Juni 12, 2014, from e-Monev Pemantauan Pelaksanaan Rencana Pembangunan Tahun 2014 Kementerian PPN/Bappenas: <http://e-monev.bappenas.go.id>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2014 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Agama.*
- Permana, J. (2010). Transmisi dan Orientasi Nilai Budaya Kerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, X, 126-140.

- Pintubatu, H. (2012). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Magiester Manajemen Universitas Terbuka.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Prof. DR. Asep Hermawan, M. (2009). *Penelitian Bisnis : Paradigma Kuantitaif* (Revisi ed.). Jakarta: Grasindo.
- Purwanto, E. A., & Dyah, R. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif; Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rangkuti, F. (2008). *The Power of Brands; Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek – Analisis Kasus Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustama Utama.
- Ratina, H. R. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir*. 2012: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Ratmawati, D., & Herachwati, N. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Risdawati, M. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior, Tenth Edition* (Edisi Lengkap ed.). (B. Molan, Trans.) New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sofo, F. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Subbag Ortala Kepgawaian Kalbar. (2014, March 27). *Rakerda Kemenag Kalbar 2014*. Retrieved April 16, 2014, from Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat: <http://kalbar.kemenag.go.id>
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi, A. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSESERO) APD Semarang). *J@TI Undip*, VII, 77-84.
- Suwastini. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Suwito, H. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Syafitri, M., & Heriyanto, M. (2013). Kesadaran, Lingkungan dan Budaya Kerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, I, 101-218.
- Triguno. (2007). *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja* (6 ed.). Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Warni, S. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Pemerintah Kota Batam*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- West, M. A. (2006). *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yunita, I. (2013). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Bahana Manajemen Pendidikan*, I, 366-461.
- Zahara, R. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

LAMPIRAN**KUESIONER PENELITIAN**

Singkawang, Mei 2014

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

PNS Kantor Kementerian Agama

Kota Singkawang

Di –

Singkawang

Assalamu'alaikum Wr. Wh.

Salam hormat.

Selanjutnya, sehubungan dengan diadakannya penelitian untuk penyelesaian TAPM (Tugas Akhir Program Magister) UPBJJ-UT Pontianak dengan tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”, maka kami mohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini tidak berpengaruh sama sekali terhadap jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i, semata-mata hanya keperluan penelitian. Bacalah petunjuk pengisian kuesioner terlebih dahulu kemudian jawablah kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sebenar-benarnya. Pada kuesioner ini tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wh.

Hormat saya

Peneliti

KUESIONER

**“KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA SINGKAWANG BERDASARKAN BUDAYA KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA”**

A. Karakteristik Responden (berilah tanda checklist (✓) sesuai pilihan anda)

No. Responden	:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> (diisi peneliti)
Umur	:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> tahun
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Status Perkawinan	:	<input type="checkbox"/> menikah <input type="checkbox"/> belum menikah
Pangkat/Gol.	:	<input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> III <input type="checkbox"/> IV <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
Pddkn Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SD <input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SLTA/Sederajat <input type="checkbox"/> DII <input type="checkbox"/> DIII <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> tahun <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> bulan
Jumlah tanggungan dlm keluarga	:	<input type="checkbox"/> 2 org <input type="checkbox"/> 3 org <input type="checkbox"/> 4 org <input type="checkbox"/> ≥ 5 org
Apakah istri-suami anda mempunyai penghasilan sendiri	:	<input type="checkbox"/> ya <input type="checkbox"/> tidak

B. Petunjuk Pengisian

- Untuk keperluan penelitian ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat memberi dengan jujur dan sesuai yang anda rasakan, dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang telah disediakan, dengan pilihan sebagai berikut :

- SS	=	Sangat Setuju
- S	=	Setuju
- N	=	Netral
- TS	=	Tidak Setuju
- STS	=	Sangat Tidak Setuju

- Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i, cukup memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya yang dialami dan dirasakan selama mengemban tugas yang diberikan. Selamat mengisi kuesioner ini.

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG BUDAYA KERJA (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemahaman terhadap makna bekerja					
	1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang kompetensi dan pengalaman yang saya miliki					
	2. Saya mendapatkan kepuasan dan hasil kerja yang memuaskan dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan					
	3. Saya seorang yang siap menghadapi risiko dalam pekerjaan.					
	4. Beban pekerjaan saya terlalu berat dan di luar kemampuan saya.					
	5. Saya merasa bahwa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tantangan bagi saya.					
3.	Sikap terhadap lingkungan pekerjaan					
	6. Hubungan dengan rekan kerja selalu terjaga dengan harmonis.					
	7. Suasana kerja di tempat saya bekerja sangat nyaman dan kondusif.					
	8. Saya dan rekan kerja berusaha menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman					
4.	Sikap terhadap waktu					
	9. Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya dengan maksimal.					
	10. Saya menjadikan waktu sebagai salah satu indikator mencapai prestasi kerja					
5.	Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja					
	11. Peralatan kerja yang ada sangat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
	12. Saya berusaha memanfaatkan sarana dan prasarana kerja yang ada dengan optimal					
	13. Prasarana kantor (seperti : listrik, kipas angin, kondisi ruangan) saya rasakan kondusif bagi saya untuk melaksanakan tugas.					
	14. Saya mampu menghindari terjadinya pemborosan penggunaan sarana dan prasarana kerja seperti listrik, telepon, kertas, dan sebagainya.					
6.	Etos kerja					
	15. Saya mempunyai semangat yang kuat dan kegairahan kerja yang tinggi.					

Lanjutan tabel tanggapan responden tentang Budaya Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7.	Perilaku ketika bekerja					
	16. Saya berusaha untuk tetap semangat bekerja meskipun pimpinan sedang tidak berada di kantor					
	17. Saya bersikap tenang dan serius dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Perilaku ketika mengambil keputusan					
	18. Ketika dihadapkan pada situasi harus mengambil keputusan terkait pekerjaan saya, saya mengambil keputusan tersebut dengan cermat.					
	19. Saya lebih mengedepankan akal sehat (rasional) dalam mengambil keputusan					
	20. Saya selalu bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil.					

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG MOTIVASI KERJA (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kebutuhan akan prestasi					
	21. Saya berkeinginan untuk berprestasi di tempat kerja saya saat ini.					
	22. Saya selalu menunjukkan kemampuan maksimal dalam bekerja.					
	23. Saya selalu membuat rencana untuk mencapai keberhasilan					
	24. Saya tidak pernah bosan melakukan sesuatu upaya yang lain bila gagal meraih sukses					
	25. Saya selalu optimis untuk dapat meraih keberhasilan					
2.	Kebutuhan akan kekuasaan					
	26. Saya memiliki kemampuan untuk dapat memberi pengaruh kepada rekan kerja dalam lingkungan kerja saya.					
	27. Saya siap menanggung risiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan keperawatan yang saya lakukan					
	28. Dengan perubahan dapat memacu semangat untuk memperoleh promosi jabatan					
	29. Saya berusaha untuk dapat bekerja dengan baik mengharapkan jabatan tertentu					
	30. Saya siap bersaing dalam mengejar karier					
	31. Saya selalu mengikuti perkembangan Iptek sebagai perimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Kebutuhan akan kelompok pertemanan					
	32. Saya berkeinginan agar dinilai lebih baik dibandingkan yang lain.					
	33. Saya berkeinginan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.					
	34. Saya selalu berusaha membuat suasana nyaman dalam lingkungan kerja saya.					
	35. Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika dibantu rekan kerja					
	36. Pelayanan kepada pasien harus membutuhkan rekan kerja					
	37. Saya bangga jika hasil pelayanan saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja					

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG DISIPLIN KERJA (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kehadiran					
	38. Saya seringkali masuk kerja tepat waktu.					
	39. Saya puang kerja pada waktu yang telah ditentukan.					
2.	Ketaatan					
	40. Saya mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.					
	41. Saya menggunakan seragam kantor sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.					
	42. Saya bersedia menerima hukuman disiplin jika melakukan pelanggaran terhadap peraturan.					
	43. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> .					
3.	Ketepatan waktu					
	44. Saya seringkali menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
	45. Saya jarang menunda-nunda pekerjaan.					
	46. Saya merencanakan sesuatu sebelum melaksanakan pekerjaan.					
	47. Saya merasakan sebuah beban apabila pekerjaan yang saya laksanakan tidak selesai tepat waktu					
4.	Perilaku					
	48. Saya selalu berusaha menjaga perilaku dan sikap saya untuk tetap disiplin di lingkungan kerja saya.					
	49. Saya akan meminta ijin kepada atasan jika saya tidak masuk kantor.					
	50. Jenjang karier yang saya raih tidak terlepas dari sikap/perilaku positif yang saya tampilkan selama ini.					

Mohon kemukakan pendapat/komentar/pesan/kesan Bapak/Ibu selama bertugas di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang :

Singkawang, Mei 2014

Kepada

Yth. Kepala Kantor Kementerian Agama/

Ka. Sub. Bag.TU/Kepala Seksi

/Penyelenggara/Kepala KUA

Kota Singkawang

Di –

Singkawang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam hormat.

Selanjutnya, sehubungan dengan diadakannya penelitian untuk penyelesaian TAPM (Tugas Akhir Program Magister) UPBJJ-UT Pontianak dengan tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang Berdasarkan Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja”, maka kami mohon perkenan Bapak untuk dapat mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Hormat saya

Peneliti

KUESIONER

**“KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA SINGKAWANG BERDASARKAN BUDAYA KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA”**

A. Nama PNS yang dinilai :

B. Karakteristik Penilai

Umur	:	<input type="text"/> <input type="text"/> tahun
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Pddkn Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SD <input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SLTA/Sederajat <input type="checkbox"/> DII <input type="checkbox"/> DIII <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Masa Kerja	:	<input type="text"/> <input type="text"/> tahun <input type="text"/> <input type="text"/> bulan
Masa jabatan di tempat tugas saat ini	:	<input type="text"/> <input type="text"/> tahun <input type="text"/> <input type="text"/> bulan
Jabatan	:	

C. Petunjuk Pengisian

Untuk keperluan penelitian ini, dimohon perkenan kepada Bapak untuk memberikan tanda (✓) pada kolom yang telah disediakan, dengan pilihan sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	S	STS
1. Kualitas Kerja						
	1. Kualitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.					
	2. Staf Bapak/Ibu selalu merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha untuk lebih baik lagi.					
	3. Staf Bapak/Ibu mampu menghindari terjadinya pemborosan penggunaan fasilitas kerja seperti telpon, listrik, AC, kertas dan lain-lain.					
2. Kuantitas Kerja						
	4. Staf Bapak/Ibu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan maksimal meskipun volume pekerjaan yang hadapi cukup padat.					
	5. Staf Bapak/Ibu senang menerima tugas-tugas baru yang lebih menantang.					
	6. Staf Bapak/Ibu tidak semata-mata hanya menyelesaikan tugas, namun juga tetap memperhatikan kualitas pekerjaan.					
3. Ketepatan Waktu						
	7. Staf Bapak/Ibu mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
	8. Staf Bapak/Ibu berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan					
	9. Staf Bapak/Ibu mampu mengorganisir pekerjaan dengan baik sehingga memudahkan dalam pelaksanaannya.					
4. Keefektifan Biaya/Anggaran						
	10. Staf Bapak/Ibu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai anggaran yang tersedia					
	11. Anggaran yang tersedia mampu memenuhi semua kegiatan dalam setahun.					
5. Kebutuhan terhadap supervisi						
	12. Bapak/Ibu bersedia membantu staf yang memerlukan pertolongan/bantuan dalam pelaksanaan tugas.					
	13. Peran pimpinan dalam memberikan pertolongan/ bantuan/bimbingan cukup besar dalam menumbuhkan motivasi kerja staf Bapak/Ibu.					

Lanjutan tabel tanggapan responden tentang kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	S	STS
	14. Hasil pekerjaan akan lebih baik apabila pegawai dibimbing dalam melaksanakan tugasnya					
6. Dampak interpersonal						
	15. Staf Bapak/Ibu mampu menjalin kerjasama dengan baik diantara para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.					
	16. Bapak/Ibu memandang penting kerjasama dalam pelaksanaan tugas, oleh karena itu staf Bapak/Ibu mampu berusaha membina kerjasama tersebut					
	17. Staf Bapak/Ibu mampu menahan diri untuk tidak memaksakan kehendak serta bersedia menerima kritikan.					

Mohon kemukakan pendapat/komentar/pesan/kesan Bapak terhadap pegawai yang bersangkutan selama bertugas di bawah unit yang Bapak pimpin :

UJI VALIDITAS
BUDAYA KERJA (X₁)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	total
1	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
2	4	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	2	5	4	4	3	2	3	5	3	84
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	107
4	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	5	3	74
5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	96
6	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	81
7	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	76
8	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	86
9	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	84
10	4	3	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	86
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	92
12	4	2	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	87
13	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	101
14	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	73
15	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	84
16	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	102
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	3	3	2	5	3	85
18	4	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	97
19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	96
20	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	89
	0.277	0.534	0.607	0.766	0.587	0.489	0.595	0.731	0.723	0.756	0.608	0.759	0.803	0.634	0.851	0.541	0.525	0.479	0.496	0.529	0.445			

UJI VALIDITAS
BUDAYA KERJA (X_1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total
1	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
2	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	2	5	4	3	2	3	3	71
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	94
4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	60
5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	83
6	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	70
7	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	65
8	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	72
10	3	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	76
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	80
12	2	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	75
13	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	88
14	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	61
15	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	71
16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	89
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	3	74
18	4	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	85
19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	82
20	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	75
	0.502	0.626	0.795	0.596	0.466	0.607	0.764	0.735	0.76	0.597	0.785	0.805	0.601	0.863	0.508	0.531	0.482	0.524	0.501	0.482	

UJI VALIDITAS
MOTIVASI KERJA (X_2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TO-TAL
1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66
6	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
7	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	84
8	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	78
9	4	3	4	4	3	4	5	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	68
10	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	69
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	90
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
13	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	76
14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	69
15	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	79
16	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	84
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	84
19	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	83
20	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88
	0.612	0.51	0.475	0.48			0.493	0.695	0.655		0.532	0.501	0.638	0.623	0.669	0.666	0.663	0.793	0.707	0.502		

UJI VALIDITAS
MOTIVASI KERJA (X_2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66
3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	66
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
6	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	68
7	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	69
8	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	65
9	4	3	4	4	5	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	53
10	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	53
11	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
13	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	60
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	54
15	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	63
16	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	69
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67
19	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
20	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
	0.666	0.513	0.456	0.544	0.449	0.744	0.65	0.53	0.512	0.701	0.615	0.664	0.691	0.694	0.781	0.753	0.486	

UJI VALIDITAS
DISIPLIN KERJA (X₃)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	59
3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	60
5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
6	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
7	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	1	1	36
8	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	36
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
12	1	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	48
13	2	1	4	1	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	26
14	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
15	2	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	47
18	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	67
19	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
	0.636	0.956		0.93	0.963		0.718	0.946	0.944	0.639	0.917	0.944	0.926	0.958	0.893	

UJI VALIDITAS
DISIPLIN KERJA (X_3)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	55
3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	52
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
7	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	29
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	27
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
10	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	28
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
12	1	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	40
13	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	18
14	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	42
15	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	39
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	59
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
	0.633	0.967	0.945	0.962	0.697	0.95	0.962	0.635	0.903	0.962	0.928	0.958	0.895	

UJI VALIDITAS
KINERJA PEGAWAI (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOT AL
1	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	83
2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	73
4	4	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	74
5	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	63
6	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	75
7	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	71
8	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	68
9	3	4	5	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	64
10	3	2	4	4	1	3	4	3	5	4	4	3	2	4	3	5	4	3	2	63
11	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83
12	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	66
13	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	68
14	4	3	3	5	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	64
15	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	80
16	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	83
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
19	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	70
20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	2	68
	0.563	0.49	0.504	0.582	0.604	0.568	0.76	0.598	0.55	0.598	0.617	0.519	0.735	0.569	0.702	0.614	0.452			

UJI VALIDITAS
KINERJA PEGAWAI (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOT AL
1	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	75
2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	69
4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	55
6	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	68
7	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	65
8	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	60
9	3	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	55
10	3	2	4	1	3	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	3	2	56
11	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	75
12	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	60
13	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	61
14	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	55
15	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	73
16	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	74
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
19	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	62
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	2	61
	0.549	0.533	0.651	0.626	0.647	0.552	0.797	0.592	0.526	0.634	0.639	0.554	0.78	0.583	0.726	0.59	0.464	

TABULASI DATA VARIABEL BUDAYA KERJA (X_1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total
1	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	75
2	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	2	5	4	4	3	2	2	74
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	94
4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	61
5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	3	4	4	81
6	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	1	4	3	4	70
7	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	67
8	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	73
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	71
10	2	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	3	72
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	78
12	2	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	88
13	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	63
14	3	5	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	69
15	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	89
16	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	89
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	2	3	73
18	4	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	85
19	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	81
20	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	77
21	3	4	3	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	2	2	2	4	73
22	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	76
23	1	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	1	4	81
24	2	5	4	3	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	81
25	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	3	81
26	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	77
27	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	74
28	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	2	5	5	75
29	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	5	3	4	78
30	2	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	64

LANJUTAN TABULASI DATA VARIABEL BUDAYA KERJA (X₁)

31	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	70
32	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	77
33	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	74
34	2	5	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	68
35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	73
36	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	79
37	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	76
38	2	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	73
39	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	79
40	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	3	74
41	3	4	3	4	4	5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	78
42	4	4	3	1	1	5	5	2	3	5	5	2	5	4	5	4	5	3	4	74
43	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	85
44	4	5	2	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	76
45	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	80
46	2	5	3	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	1	4	2	68
47	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	72
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	85
49	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	1	4	74
50	4	5	4	2	1	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	72
51	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	85
52	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	78
53	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	82
54	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	74
55	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	82

TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	71
2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	64
4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	55
6	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	66
7	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	65
8	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	60
9	3	4	5	2	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	56
10	3	2	4	1	3	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	3	2	56
11	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	75
12	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	60
13	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	61
14	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	55
15	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	73
16	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	74
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
19	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	62
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	2	61
21	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	57
22	5	3	4	2	2	5	2	5	5	4	2	4	4	5	5	4	3	65
23	4	1	5	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	63
24	5	2	5	5	1	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	3	69
25	4	3	4	2	2	5	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	2	60
26	4	2	5	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	2	57
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
28	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	3	58
29	5	1	5	1	2	2	4	5	4	4	3	5	1	3	4	4	4	59

LANJUTAN TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

30	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	1	5	5	5	5	70
31	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	3	57
32	5	2	4	5	4	4	4	4	3	2	5	1	5	4	4	4	4	64
33	5	1	5	2	4	5	4	2	4	2	5	1	5	5	5	3	3	62
34	4	2	3	3	2	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	59
35	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	59
36	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	63
37	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	64
38	2	2	4	2	1	1	2	3	2	2	4	4	1	1	1	5	4	41
39	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
40	4	4	4	3	1	4	1	2	3	2	3	5	4	4	4	3	4	55
41	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	61
42	5	4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	5	2	5	4	4	5	63
43	4	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	58
44	4	3	3	3	3	1	3	4	3	5	4	3	2	4	4	5	5	59
45	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	72
46	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	64
47	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	64
48	4	4	4	3	5	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	61
49	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	71
50	4	4	3	2	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	68
51	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
52	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
53	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	63
54	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	63
55	2	2	5	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	63

TABULASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_3)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	49
2	3	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	49
3	2	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	49
4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	54
5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
6	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	44
7	2	1	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4	42
8	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	5	4	4	43
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	57
10	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	39
11	3	4	5	4	5	3	4	4	2	4	3	3	3	47
12	1	3	5	3	4	4	3	5	2	4	4	4	3	45
13	2	1	4	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	44
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	52
15	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	46
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	51
17	3	3	2	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	45
18	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
19	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	57
20	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	48
22	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	54
23	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	55
24	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
25	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
26	4	1	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	47
27	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	46
28	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	49
29	3	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	53

LANJUTAN TABULASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_3)

30	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	49
32	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	49
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	50
34	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	54
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	49
36	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	46
37	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52
38	5	5	4	1	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	51
39	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	51
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	48
41	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	44
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
43	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
44	4	4	5	1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	52
45	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	49
46	4	4	5	3	4	2	2	4	5	4	3	3	3	3	46
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	50
48	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	49
49	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	58
50	5	5	4	2	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	51
51	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	48
52	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	48
53	4	4	5	2	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	49
54	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	42
55	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	55

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	71
2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	64
4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	67
5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	55
6	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	66
7	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	65
8	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	60
9	3	4	5	2	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	56
10	3	2	4	1	3	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	3	2	56
11	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	75
12	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	60
13	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	61
14	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	55
15	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	73
16	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	74
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	66
19	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	62
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	2	61
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	66
22	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	68
23	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	4	3	4	4	5	60
24	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	3	3	56
25	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	65
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	59
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	58
28	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	53
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	3	3	4	4	4	63

LANJUTAN TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

30	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	58
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	67
32	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	3	52
33	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	67
34	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	63
35	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	66
37	3	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	68
38	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	57
39	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	65
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	58
42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	70
43	2	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	72
44	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	70
45	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	61
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	64
47	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	63
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
49	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	57
50	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	71
51	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	69
52	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	70
53	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	73
55	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	59

LAMPIRAN OUTPUT SPSS V.22

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (CRONBACH'S ALPHA & ITEM-TOTAL STATISTICS)

Variabel Budaya Kerja (X_1)

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases Valid	20	100,0		
Excluded ^a	0	,0		
Total	20	100,0	,916	20

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budker1	72,6500	74,450	,435	,915
Budker2	72,0500	75,734	,593	,912
Budker3	72,2000	66,905	,746	,907
Budker4	72,0500	74,155	,546	,912
Budker5	72,5500	73,313	,372	,919
Budker6	71,8500	74,345	,561	,912
Budker7	72,0000	70,842	,725	,908
Budker8	72,5500	69,734	,685	,909
Budker9	72,4500	70,155	,717	,908
Budker10	71,9000	74,726	,553	,912
Budker11	72,0000	71,474	,753	,908
Budker12	72,1000	72,305	,779	,908
Budker13	71,9000	73,884	,550	,912
Budker14	72,1000	66,937	,832	,904
Budker15	71,6500	76,345	,465	,914
Budker16	72,3000	76,642	,494	,914
Budker17	72,7500	76,829	,441	,915
Budker18	72,5500	74,682	,465	,914
Budker19	73,0000	74,421	,434	,915
Budker20	72,3500	74,871	,416	,915

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	20	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motker1	60,2000	34,800	,606	,883
Motker2	60,3000	36,221	,441	,888
Motker3	60,0500	36,471	,375	,891
Motker4	59,8000	36,274	,481	,887
Motker5	60,2000	35,326	,325	,898
Motker6	60,5000	34,263	,696	,879
Motker7	60,1500	35,818	,601	,884
Motker8	60,3500	36,555	,471	,887
Motker9	60,5500	36,050	,436	,889
Motker10	60,2500	33,776	,635	,881
Motker11	60,1500	36,029	,564	,885
Motker12	60,4500	34,892	,605	,883
Motker13	60,2500	33,355	,617	,882
Motker14	60,2500	34,408	,636	,881
Motker15	60,2000	33,221	,732	,877
Motker16	60,2500	35,566	,720	,881
Motker17	60,1000	37,042	,429	,889

Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	20 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	20 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disker1	40,7000	110,853	,574	,979
Disker2	40,3000	100,747	,959	,971
Disker3	40,2500	103,987	,934	,972
Disker4	40,2000	103,537	,954	,971
Disker5	39,9500	114,155	,665	,977
Disker6	40,3000	105,063	,940	,972
Disker7	40,2000	103,537	,954	,971
Disker8	40,0500	111,524	,580	,979
Disker9	40,3500	107,292	,887	,973
Disker10	40,2000	103,537	,954	,971
Disker11	40,4500	104,155	,914	,972
Disker12	40,4000	102,253	,949	,971
Disker13	40,4500	104,892	,875	,973

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	20 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	20 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinpeg1	60,5500	42,050	,506	,879
Kinpeg2	61,1500	40,029	,446	,881
Kinpeg3	60,3500	40,766	,606	,876
Kinpeg4	61,6000	37,621	,525	,880
Kinpeg5	61,1000	38,832	,574	,875
Kinpeg6	60,4000	40,463	,480	,879
Kinpeg7	60,6000	39,200	,764	,870
Kinpeg8	60,4500	40,366	,528	,877
Kinpeg9	60,7000	41,379	,466	,879
Kinpeg10	60,7500	39,776	,572	,875
Kinpeg11	61,1500	39,503	,574	,875
Kinpeg12	60,1500	41,397	,501	,879
Kinpeg13	60,7000	38,011	,734	,869
Kinpeg14	60,0000	41,053	,528	,878
Kinpeg15	60,4000	39,726	,683	,872
Kinpeg16	60,9500	39,839	,517	,877
Kinpeg17	61,0000	39,368	,327	,892

**NILAI RATA-RATA (MEAN) DAN STANDAR DEVIASI
Variabel Budaya Kerja (X_1)**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Budker1	55	2,95	,931
Budker2	55	4,09	,674
Budker3	55	3,65	,886
Budker4	55	3,73	,804
Budker5	55	3,31	,940
Budker6	55	4,33	,546
Budker7	55	4,15	,870
Budker8	55	3,64	,825
Budker9	55	3,69	,767
Budker10	55	4,00	,745
Budker11	55	4,16	,631
Budker12	55	4,04	,637
Budker13	55	4,18	,641
Budker14	55	4,00	,720
Budker15	55	4,45	,538
Budker16	55	3,95	,756
Budker17	55	3,00	1,089
Budker18	55	3,91	,752
Budker19	55	2,98	,972
Budker20	55	3,85	,705
Valid N (listwise)	55		

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

	N	Mean	Std. Deviation
Motker1	55	3,78	,832
Motker2	55	3,07	1,016
Motker3	55	3,98	,733
Motker4	55	2,93	1,016
Motker5	55	3,25	1,109
Motker6	55	3,76	,981
Motker7	55	3,67	,904
Motker8	55	3,82	,819
Motker9	55	3,82	,722
Motker10	55	3,84	,688
Motker11	55	3,36	,778
Motker12	55	4,16	,570
Motker13	55	3,31	1,103
Motker14	55	4,24	,719
Motker15	55	3,95	,731
Motker16	55	4,04	,769
Motker17	55	3,65	,947
Valid N (listwise)	55		

Variabel Disipli Kerja (X_3)

	N	Mean	Std. Deviation
Disker1	55	3,55	,959
Disker2	55	3,60	,955
Disker3	55	4,04	,793
Disker4	55	3,60	1,011
Disker5	55	3,80	,621
Disker6	55	3,95	,756
Disker7	55	3,89	,599
Disker8	55	3,82	,796
Disker9	55	3,62	,933
Disker10	55	3,91	,752
Disker11	55	3,87	,771
Disker12	55	3,93	,634
Disker13	55	3,82	,669
Valid N (listwise)	55		

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kinpeg1	55	3,53	,663
Kinpeg2	55	3,36	,704
Kinpeg3	55	3,91	,727
Kinpeg4	55	3,38	,991
Kinpeg5	55	3,53	,766
Kinpeg6	55	3,85	,731
Kinpeg7	55	3,78	,658
Kinpeg8	55	3,87	,695
Kinpeg9	55	3,69	,690
Kinpeg10	55	3,85	,731
Kinpeg11	55	3,16	,977
Kinpeg12	55	4,15	,558
Kinpeg13	55	3,89	,629
Kinpeg14	55	3,93	,790
Kinpeg15	55	4,07	,604
Kinpeg16	55	3,78	,658
Kinpeg17	55	3,84	,898
Valid N (listwise)	55		