

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, PENERAPAN
DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten
Wonogiri)**

Ragil Pambudi¹; Sri Isfantin Puji Lestari²; Retnoning Ambarwati³

ragilpambudi095@gmail.com; sriisfantin@gmail.com; retnoning.ambar72@gmail.com

Sekoah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wijaya Mulya Surakarta

Stie.wijayamulya.solo@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the variables Providing Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Organizational Culture (X3) which influence Employee Performance at the Wuryantoro District Office, Wonogiri Regency (Y). This research uses multiple linear regression which is analyzed using IBM SPSS 25 software. The results of the regression equation obtained are $Y = 1.899 + 0.345X1 + 0.366X2 + 0.377X3 + e$. The data used is primary data using the entire population with thirty respondents studied at the Wuryantoro District Office, Wonogiri Regency. The findings show that the variable Providing Motivation (X1) $t_{count} (2.196) > t_{table} (2.055)$, the hypothesis is accepted, the hypothesis is accepted, which means there is a partially significant influence on Employee Performance at the Wuryantoro District Office, Wonogiri Regency (Y). Work Discipline (X2) $t_{count} (4.779) > t_{table} (2.055)$, hypothesis accepted, hypothesis accepted, which means there is a partially significant influence on Employee Performance at the Wuryantoro District Office, Wonogiri Regency (Y). Organizational Culture (X3) $t_{count} (2.115) > t_{table} (2.055)$, hypothesis accepted, hypothesis accepted, which means there is a partially significant influence on employee performance at the Wuryantoro District Office, Wonogiri Regency (Y). The results of the F test obtained $F_{count} (15.680) > F_{table} (2.975)$, the hypothesis was rejected, which means that there is a significant simultaneous influence of the variables Providing Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Organizational Culture (X3) on Employee Performance in the Office Wuryantoro District, Wonogiri Regency (Y). Of the four independent variables, the dominant one is Work Discipline (X2) where the t_{count} value is $(4.779) > t_{table} (2.055)$, which means the hypothesis is proven to be true.*

Keywords: *Providing Motivation (X1), Work Discipline (X2), Organizational Culture (X3), and Employee Performance (Y)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok bagi instansi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan disamping sumber daya yang lainnya, artinya karyawan merupakan salah satu faktor penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. Bahkan dapat dikatakan maju mundurnya instansi, ditentukan oleh keberadaan pegawainya.

Pentingnya keberadaan pegawai di dalam suatu instansi, sudah sepantasnya instansi mengelola pegawai dengan tepat dan benar. Pengelolaan pegawai yang dimaksud dengan meningkatkan keterampilan, kecepatan kerja, kemampuan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Jika kinerja pegawai meningkat, maka hal ini akan bermanfaat dan berdampak positif bagi kedua belah pihak.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok bagi instansi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan disamping sumber daya yang lainnya, artinya karyawan merupakan salah satu faktor penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. Bahkan dapat dikatakan maju mundurnya instansi, ditentukan oleh keberadaan pegawainya.

Penerapan disiplin kerja perlu dilakukan untuk suatu instansi agar setiap pegawai menaati peraturan dan kebijakan instansi. didorong dengan adanya pemberian motivasi, tetapi juga dengan adanya penerapan disiplin dalam instansi. Oleh sebab itu, setiap instansi mempunyai harapan agar seluruh pegawai dapat mematuhi seluruh peraturan yang diterapkan.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok bagi instansi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan disamping sumber daya yang lainnya, artinya karyawan merupakan salah satu faktor penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. Bahkan dapat dikatakan maju mundurnya instansi, ditentukan oleh keberadaan pegawainya.

Pemberian motivasi kerja yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Wuryantoro terbagi menjadi 2 (dua) yaitu motivasi materi seperti gaji bulanan, pemberian insentif, bonus, tunjangan hari raya (THR). Kantor Kecamatan Wuryantoro juga memberikan motivasi non materi seperti promosi jabatan, serta mendapatkan pelatihan terhadap pegawainya. Dengan demikian, pegawai akan semakin termotivasi dan semangat dalam bekerja.

Kantor Kecamatan Wuryantoro memiliki penerapan disiplin saat bekerja. Penerapan disiplin kerja tersebut meliputi, tidak merokok di area kantor, kehadiran yang tepat waktu, dan etika berpenampilan yang baik. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Wuryantoro mempunyai harapan agar setiap pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Wuryantoro Wonogiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Wonogiri.

Menurut Wirawan (2015:18), menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bohlander dan Snell (2010), sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendapatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan.

Menurut Zakky Fathoni s.p.,m.Sc sumber daya manusia adalah sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan peluang usaha

Pemberian Motivasi (X_1)

Menurut Hasibuan yang di kutip oleh Sutrisno (2015:110), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Singodimedjo (dalam sutrisno 2017:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Budaya Organisasi (X_3)

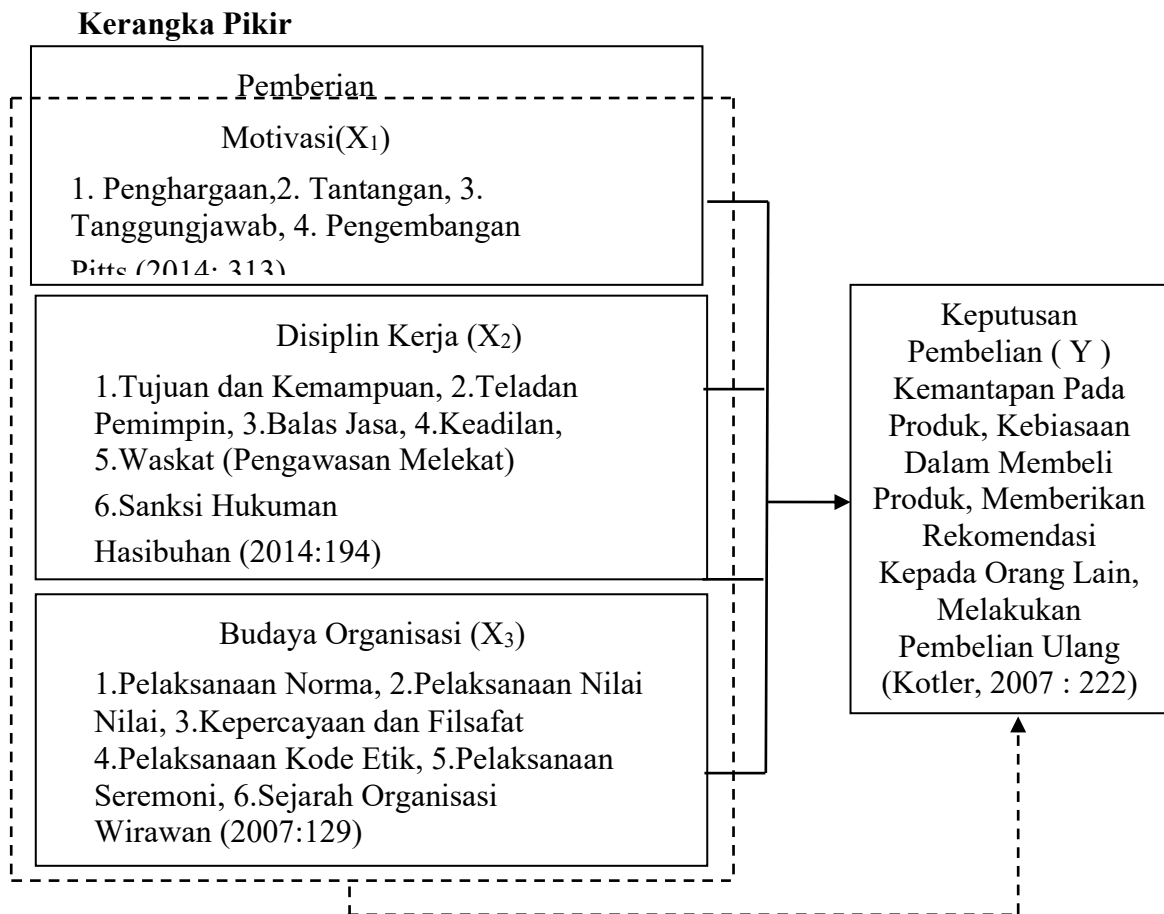
Menurut Robbins dan Judge (2008:225), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Citra Merek (X_4)

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Literatur	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pemberian Motivasi, Penerapan Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Yayasan Rahmany Sekayu Ellisyah Mindari (2015)	1) Pemberian Motivasi 2) Penerapan Disiplin Kerja 3) Budaya Organisasi	4) Pemberian Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, 5) Penerapan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, 6) Budaya Organisasi Tidak 7) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
2.	Pengaruh Pemberian Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP Loh Jinawe Agustina Setyo Utami (2019)	1) Pemberian Motivasi 2) Budaya organisasi 3) Disiplin Kerja	1. Pemberian Budaya Organisasi Brtpengaruh Terhdapa Kinerja Pegawai 2. Motivasi tidak berpengaruh terhdapa pegawai

3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar Ratno Nur Suryadi (2020)	1) Budaya Organisasi 2) Disiplin kerja 3) Motivasi kerja	1. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
----	---	--	--



Gambar 2
Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
-----→ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1 : Pemberian Motivasi (X_1), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kab. Wonogiri.

H2 : Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kab. Wonogiri.

H3 : Budaya Organisasi (X_3), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kab.

Wonogiri.

H4 : Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3)

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada

Kantor Kecamatan Wuryantoro Kab. Wonogiri (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang didasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri. Peneliti ingin mengetahui ada atau tidak hubungannya antara variabel Pemberian Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri.

Dalam penyusunan skripsi ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti adalah pegawai Kantor Kecamatan Wuryantoro Kab. Wonogiri. Waktu penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penulisan skripsi dimulai dari bulan Maret 2023.

Menurut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini 30 orang yaitu merupakan jumlah Pegawai Pada Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri.

Menurut Santoso (2005:6), sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Wuryantoro Kab. Wonogiri yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah responden yang relatif kecil, peneliti ingin menjadikan semua pegawai sebagai responden. Oleh karena semua karyawan dijadikan responden, maka penelitian ini

tidak berdasarkan sampel tapi berdasarkan populasi. Menjadikan semua pegawai sebagai responden (populasi) disebut dengan istilah sampling jenuh.

Pemilihan tehnik pengambilan sampel merupakan upaya penelitian untuk mendapat sampel yang dapat menggambarkan populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *judgemental sampling*. Menurut Malhotra (2005), *judgement sampling* adalah tehnik penentuan sampel convenience (kemudahan) yang disertai dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, tahap pertama pengambilan sampel adalah siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti (diperoleh dengan mudah) dan tahap berikutnya adalah bila responden tersebut cocok sebagai sumber dan dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 30 orang. Data – data yang dikumpulkan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
1	Laki- laki	17	57%
2	Perempuan	13	43%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa responden terdiri dari laki-laki sebanyak 17 orang atau dalam presentase 57%, sedangkan perempuan 13 orang atau dalam presentase 43%.

2. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase
1	Diploma	10	40%
2	Sarjana	20	60%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa responden terdiri dari Diploma sebanyak 10 orang atau dalam presentase 40%, sedangkan Sarjana 20 orang atau dalam presentase 60%.

3. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Presentase
1	20 – 30	9	30%
2	31 – 40	7	24%
3	41 – 50	10	33%
4	>51	4	13%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa responden terdiri dari umur 20 – 30 sebanyak 9 orang atau dalam presentase 30 %, umur 31 – 40 sebanyak 7 orang atau dalam presentase 24 %, umur 41 – 50 sebanyak 33 orang atau dalam presentase 10 %, umur >50 sebanyak 4 orang atau dalam presentase 13 %.

4. Status Kepegawaian

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	Presentase
1	PNS	17	57%
2	Honorer	13	43%
	Jumlah	30	100%

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwa responden terdiri dari PNS sebanyak 17 orang atau dalam presentase 57%, sedangkan Honorer 13 orang atau dalam presentase 43 %.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Data Penelitian

a. Uji Validasi

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan dengan bantuan tabel sebagai berikut :

Tabel 6

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pemberian Motivasi (X ₁)	Pert 1	0,473	0,361	Valid
		Pert 2	0,656	0,361	Valid
		Pert 3	0,765	0,361	Valid
		Pert 4	0,828	0,361	Valid
		Pert 5	0,462	0,361	Valid
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Pert 1	0,607	0,361	Valid
		Pert 2	0,461	0,361	Valid
		Pert 3	0,727	0,361	Valid

		Pert 4	0,765	0,361	Valid
		Pert 5	0,703	0,361	Valid
3	Harga (X_3)	Pert 1	0,873	0,165	Valid
		Pert 2	0,903	0,165	Valid
		Pert 3	0,894	0,165	Valid
		Pert 4	0,926	0,165	Valid
		Pert 5	0,929	0,165	Valid
4	Citra Merek (X_4)	Pert 1	0,914	0,165	Valid
		Pert 2	0,890	0,165	Valid
		Pert 3	0,873	0,165	Valid
		Pert 4	0,888	0,165	Valid
		Pert 5	0,894	0,165	Valid
		Pert 5	0,894	0,165	Valid

Dari Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa masing – masing item pertanyaan / pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0, 361) dan bernilai positif. Dengan demikian semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan alat dapat dipercaya. Dari olah data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No	Keterangan	Cronbachs Alpha	Standardized Cronbachs Alpha	Keputusan
1	Pemberian Motivasi (X ₁)	0,656	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,656	0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X ₃)	0,719	0,60	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,691	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa masing- masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian Variabel Pemberian Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₃), Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis Penelitian

a. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Untuk melihat seberapa besar pengaruh satu persatu variabel dependen dengan variabel independen dapat diperhatikan pada tabel berikut :

Tabel 7
Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-899	7,582		,119	,907
	Pemberian_Motivasi	,345	,157	,273	2,196	,037
	Disiplin_Kerja	,366	,077	,592	4,779	,000
	Budaya_Organisasi	,377	,178	,276	2,115	,044
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dengan bantuan program olah data SPSS for Windows, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda $Y = 1,899 + 0,345X_1 + 0,366X_2 + 0,377X_3 + e$. Adapun persamaan yang telah didapatkan dari hasil olah data dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) $a = 1,899$ (bernilai positif) artinya adalah apabila variabel independent yang berupa Pemberian Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dianggap (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,899.
- 2) $B_1 = 0,345$; artinya apabila Pemberian Motivasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,345 angka satuan (34,5%). Dengan asumsi disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan.
- 3) $B_2 = 0,366$; artinya adalah apabila Disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,366 angka satuan (36,6%) dengan asumsi Pemberian Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan.
- 4) $B_3 = 0,377$; artinya adalah apabila Budaya Organisasi (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,377 angka satuan (37,7%) dengan asumsi Pemberian Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dianggap konstan.

a. Analisa Uji t

1) Uji t Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,196 > 2,055$) dengan nilai probabilitas 0,141 lebih besar dari (α) 0,05 dan nilai $\beta_1 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,779 > 2,055$) dengan nilai probabilitas 2,724 lebih besar dari (α) 0,05 dan nilai $\beta_2 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Uji t Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,115 > 2,055$) dengan nilai probabilitas 0,06 lebih besar dari (α) 0,05 dan nilai $\beta_3 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Analisis Uji F

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,726	3	96,575	15,680	,000 ^b
	Residual	160,141	26	6,159		
	Total	449,867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemberian Motivasi, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS for Windows

Perolehan F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($15,680 > 2,975$) dan $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti secara bersama – sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, dapat diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda didapat persamaan regresi bahwa variable Pemberian Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Konstanta bernilai positif artinya adalah apabila variabel independen yang berupa variable Pemberian Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dianggap (nol).
2. B_1 = apabila Pemberian Motivasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai (Y) meningkatkan asumsi Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan.
3. B_2 = apabila asumsi Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai (Y) meningkatkan Pemberian Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan.
4. B_3 = apabila Budaya Organisasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu angka satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai (Y) meningkatkan asumsi Pemberian Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan.

Analisis Uji t Variabel Pemberian Motivasi (X_1) diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya terdapat pengaruh secara yang signifikan antara Pemberian Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh hasil nilai t_{hitung} besar t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Uji t Variabel Budaya Organisasi (X_3) diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya terdapat pengaruh secara yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan analisis Uji F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti secara bersama – sama terdapat pengaruh yang signifikan antara (X_1), (X_2), (X_3) terhadap (Y).

Untuk hipotesis Pemberian Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk hipotesis Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk hipotesis Budaya Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka Hipotesis yang pertama (H_1) terbukti kebenarannya.

Untuk Hipotesis kedua, Pemberian Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Uji t Pemberian Motivasi (X_1) Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Uji t Disiplin Kerja (X_2) Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Uji t Budaya Organisasi (X_3) Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengolahan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh Pemberian Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri, sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari uji t diketahui bahwa variabel pemberian motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis pertama diterima yang artinya pemberian motivasi (X_1), berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri.
2. Berdasarkan dari hasil uji t diketahui bahwa variabel penerapan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua diterima yang artinya disiplin kerja (X_2), berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri.
3. Berdasarkan dari hasil uji t diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga diterima

yang artinya budaya organisasi (X_3), berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri.

4. Berdasarkan model regresi linier berganda diketahui bahwa nilai F hitung adalah 15,680 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi pada tabel 9, maka terlihat bahwa nilai signifikansi pada uji F lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,000 maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh simultan antara variabel pemberian motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wuryantoro Kabupaten Wonogiri. Dengan demikian, maka H_0 terbukti.

A. Saran

Berdasarkan penelitian diatas maka penulis memberikan saran beberapa hal sebagai berikut :

1. Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas dan memperdalam penelitiannya dengan cara menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai etos kerja, prestasi kerja, analisis swot, dan lain sebagainya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas sampel penelitian , sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah sampel penelitian menjadi lebih dari 30 responden dan menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih otentik.

2. Bagi Perusahaan Atau Kantor Kecamatan

Responden menilai bahwa pemberian motivasi dan budaya organisasi kurang menarik perhatian. Maka dari itu penulis menyarankan untuk meningkatkan lagi motivasi dalam kerja pegawai dan mengenal serta memahami budaya organisasi kemudian memperbaiki sistematika di Kantor Kecamatan Wuryantoro jauh lebih baik lagi, dengan cara melakukan pelatihan serta bimbingan penuh kepada pegawai dengan lebih keras lagi, juga yang pasti meningkatkan akreditasi pegawai dalam menjalankan tugas yang lebih maksimal sesuai harapan dan tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Setyo Utami. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro*. Semarang : Univeristas Diponegoro
- Ellisyah Mindari.2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu*. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara AP, 2013, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Rfika Aditama
- Moorhead, Gregory, dan Griffin. (1995). *Organizational Behavioral : Managing People and Organizatiion* , Fourth Edition, Houghton Mifflin Co.
- Pitts (2014). *Pengantar Manajemen*, Penerbit Grammedia Jakarta
- Ratno Nur Suryadi (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar*
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi . 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi ke Tiga . Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Siregar, Sofyan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Jakarta. PT Fajar Interpretama Mandiri
- Siswanto, H, B. 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Wibowo, M Phill. 2017. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan, 2007. *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi* Jakarta, Salemba Empat.