

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang di Kota Semarang)

TITIS CHANDRA KRISNA S.

Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : chandrakrisna@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terdapat pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang diindikasikan bahwa rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor utama yang menjadi alasan mengapa karyawan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang kurang bisa memaksimalkan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan di dunia pendidikan. Rasa aman yang dimaksudkan yaitu masalah keselamatan dan perlindungan fisik dan emosional yang belum didapatkan oleh karyawan. Karena hal tersebut sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Terciptanya disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga sangat diperlukan karena budaya organisasi merupakan suatu pedoman tingkah laku para karyawan di suatu organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi dicerminkan atau dititik beratkan pada suasana kerja di kantor. Suasana kerja sangat mempengaruhi bagi karyawan agar nyaman dalam bekerja, tetapi terdapat masalah mengenai suasana kerja antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang yang berjumlah 52 orang, sampel yang diambil sebanyak 52 responden. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah kuesioner teknis sensus yaitu merupakan penelitian yang dilakukan terhadap seluruh unit populasi dan seluruh responden dan kemudian diambil sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis t test dapat disimpulkan bahwa : a) Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). b) Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). c) Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan hipotesis F test dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar 205,773 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, ini menandakan bahwa Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik. Untuk analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R² adalah sebesar 0,923, hal ini berarti kemampuan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang adalah sebesar 92,3 %, sedangkan sisanya ($100 \% - 92,3 \% = 7,7 \%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci :

The Influence of Motivation, Work Discipline, and Organizational Culture on Employees` Work Performance (A Study at Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang Semarang)

TITIS CHANDRA KRISNA S.

Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : chandrakrisna@gmail.com

ABSTRACT

Issues contained in the Office of the District UPTD Tembalang Semarang indicated that sense of security in doing the work are the main factors is the reason why the employees of the Office of District UPTD Tembalang Semarang less able to maximize their work in providing educational services in the world. The intended sense of security about the safety and physical and emotional protection that has not been earned by the employee. Because it is so influential to increase the motivation for the employees in performing their duties to achieve organizational goals. The creation of a high work discipline also affects the performance of employees. Another thing that also influence the performance of the organization's culture. Organizational culture is also very necessary because organizational culture is a guide the behavior of employees sector in the organization. In this case reflected the organization's culture or the emphasis on the working atmosphere in the office. Greatly affect the working atmosphere for employees to be comfortable in the work, but there are concerns about working conditions among employees with an employee or employees with leadership at the District Office UPTD Tembalang.

The population in this study were office employees UPTD Tembalang Semarang district, amounting to 52 people, samples taken in 52 respondents. The data used are the primary data with a data collection method is technically a census questionnaire is a study of the entire unit and the entire population of respondents and then sampled. Analytical techniques used are the validity, reliability, multiple regression analysis and hypothesis testing.

The results showed that based on t test hypothesis testing can be concluded that: a) motivation (X1) has a significant influence on employee performance (Y). b) Discipline of Work (X2) has a significant influence on employee performance (Y). c) Organizational Culture (X3) have a significant influence on employee performance (Y). While based on the hypothesis that the F test can disimpilkan $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$, the amount of 205.773 with a significance level of $0.000 < 0.05$, this indicates that the motivation (X1), Disciplined Work (X2), and Cultural Organization (X3) are co- together have an influence on employee performance (Y). Thus the regression model in this study is good. For the analysis shows that the coefficient of determination R^2 is the adjusted value of 0.923, this means the ability of the variables of motivation, discipline, work and organizational culture in explaining the Office of Employee Performance UPTD Tembalang Semarang District amounted to 92.3%, while the rest ($100\% - 92,3\% = 7.7\%$) is explained by other variables not examined in this study.

Keyword :