

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Pegawai Disdukcapil Kota Semarang)**

**SKRIPSI**



Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
Memperoleh derajat sarjana  
Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Oleh :  
**AMANI**  
**NIM : T01.18.0123**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI TOTALWIN  
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN  
SEMARANG  
2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai  
Disdukcapil Kota Semarang)

Nama : Amani

NIM : T01.18.0123

Program Studi : S-1 Manajemen

Telah disetujui dan diterima oleh pembimbing skripsi

**Sekolah Tinggi Ekonomi Totalwin**

Untuk diujikan di Semarang tanggal 26 April 2022

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Samsu Priyo Nugroho, S.T., M.M.

NIDN : 0625107402

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Pegawai Disdukcapil Kota Semarang)

Yang disusun oleh

AMANI




T01.18.0123

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Program Studi S-1 Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Tanggal 26 April 2022

Penguji	Dewan Penguji Jabatan	Tanda Tangan
Adhitya Yoga Prasetya, S.IP., S.E., M.M.  NIDN : 0616097502	Ketua Dewan Penguji	
Dian Kurniasari, S.E., M.Si.  NIDN : 0602068203	Penguji Utama	
Samsu Priyo Nugroho, S.T., M.M.  NIDN : 0625107402	Sekretaris	

Semarang, 22 April 2022

Mengetahui,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin



Dra. Sugiharti, S.E., M.M.

NIDN : 0609076802



## **SERTIFIKASI**

Saya, Amani yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri (bukan plagiat) untuk mendapatkan gelar pada program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Semarang, 26 April 2022

Amani  
NIM. T01.18.0123

## ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yang dianalisa dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Variabel dependen yang dianalisa dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 43 pegawai pada Disdukcapil Kota Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* dengan cara penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

***Kata Kunci*** : motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the relationship between work motivation and organizational culture on employee performance. The independent variables analyzed in this study are work motivation and organizational culture. The dependent variable analyzed in this study is employee performance. The sample used in this study consisted of 43 employees at the Disdukcapil Semarang City. Sampling was done by simple random sampling method by distributing questionnaires. The analytical tools used include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing used is partial test (t test). The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, organizational culture also had a significant positive effect on employee performance.*

*Keywords: work motivation, organizational culture, employee performance*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*"Sukses adalah guru yang buruk. Sukses menggoda orang yang tekun berpikir bahwa mereka tidak bisa gagal." – Bill Gates*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada :*

- Keluarga ku
- Sahabat-sahabat terbaik saya
- Disdukcapil Kota Semarang
- Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas ridha dan hidayahnya yang senantiasa dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Pegawai Disdukcapil Kota Semarang)” sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis tidak lepas dari hambatan dan rintangan yang dihadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari segala pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Sugiharti, S.E., M.M Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang.
2. Bapak Adhitya Yoga Prasetya, S.IP., S.E., M.M Selaku Kaprodi Manajemen yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi.
3. Bapak Samsu Priyo Nugroho, S.T., M.M. Selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan pengarahan dengan baik dan sabar serta bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi.
4. Seluruh jajaran Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di STIE Totalwin Semarang dan Staf, Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang yang memberikan pelayanan dengan baik
5. Sahabat seperjuanganku, Teman-teman Angkatan 2018 yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi.
6. Pimpinan dan seluruh rekan di Disdukcapil Kota Semarang yang mendukung, memfasilitasi untuk menyelesaikan skripsi.

7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan. Terimakasih atas bantuan yang telah diberikan, semoga bermanfaat.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun sangat saya harapkan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati saya berharap semoga hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 26 April 2022

Penulis  
Amani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SERTIFIKASI.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	8
2.1.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Motivasi Kerja.....	10
2.1.1.3 Budaya Organisasi.....	18
2.1.1.5 Hubungan Antar Variabel.....	20
2.1.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT).....	24
2.3 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	25

3.1.1	Variabel Penelitian.....	25
3.1.1.1	Variabel Bebas (Independent Variable).....	25
3.1.1.2	Variabel Tergantung (Dependent Variable).....	25
3.1.2	Definisi Operasional Variabel .....	25
3.2	Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1	Populasi Penelitian.....	26
3.2.2	Sampel Penelitian .....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	27
3.3.1	Data Primer.....	27
3.3.2	Data Sekunder.....	37
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	28
3.5	Metode Analisis Data .....	28
3.5.1	Uji Validitas.....	28
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	29
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.5.4	Analisa Data.....	32
BAB IV	ANALISA DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS .....	35
4.1	Deskriptif Objek Penelitian .....	35
4.1.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	35
4.1.2	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	35
4.1.3	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	36
4.3	Analisis Data .....	46
4.4	Uji Hipotesis.....	52
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
Bab V	PENUTUP .....	59
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	59
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	62
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	62
Daftar Pustaka	.....	63

Daftar Lampiran.....	65
----------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah.**

Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Sehingga perlu mendapat perhatian yaitu dengan memperhatikan beberapa aspek yaitu kemampuan, stres kerja dan budaya organisasi agar tercipta kinerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2006) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kemudian menurut Hasibuan (2001) mengemukakan: “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Whitmore (1997) mengartikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang

dituntut dari seseorang. Sementara Fishbien dalam Harsanto (2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang adalah penampilan (*performance*) atau perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Radig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja, dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab, terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) tehnik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) tehnik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu tehnik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrinsik logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (Perhatian), *Interest* (Minat), *Desire* (Hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (Aksi atau Tindakan), dan *Satisfaction* (Kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasranya akan

menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Salah satu variabel pada tingkatan organisasional yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi. Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan kinerja dan hasilnya. Yang dimaksud dengan kemampuan atau *abilities* adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemahiran (*skill*) biasanya diartikan kemampuan dalam menangani suatu tugas (pekerjaan) dengan menggunakan tenaga fisiknya tetapi ada juga yang berpendapat bahwa kemampuan dan kemahiran itu sama saja artinya (Soehardi, 2003).

Pemilihan obyek penelitian ini sangat relevan dengan kondisi situasi permasalahan yang menyangkut motivasi kerja dan budaya organisasi. Hal yang

menjadi permasalahan untuk saat ini adalah tingkat kedisiplinan dan banyaknya keterlambatan yang merupakan tindakan yang paling sering dilakukan oleh para Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Semarang pada jam kerja. Data yang diperoleh sebagai pertimbangan masih adanya pegawai yang absen dan terlambat dalam bekerja terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Semarang Priode Tahun 2019 – 2021**

No	Pegawai Disdukcapil Kota Semarang	Jumlah Pegawai	Tingkat Persensi Pegawai (360 hari)		
			2019	2020	2021
1	Bag. Administrasi	10	14	17	29
2	Bag. Pelayanan	39	11	13	17
3	Jumlah	43	24	30	46

Sumber : Disdukcapil Kota Semarang, 2021

Dari uraian diatas dapat kita katakan bahwa permasalahan kedisiplinan yang ada di lingkungan Disdukcapil Kota Semarang sangat buruk yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat kita lihat dari data yang disajikan oleh tabel diatas. Berdasarkan latar belakang diatas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan melakukan penulisan skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Disdukcapil Kota Semarang)**

## **1.2. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kota Semarang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kota Semarang ?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian.**

1. Bagi pihak organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kemampuan, motivasi kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### **1.4. Sistematika Penulisan.**

Untuk memberi gambaran yang jelas mengenai penelitian yang di lakukan maka di susunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori, hubungan antara variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Landasan Teori**

###### **2.1.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Bernardin menyampaikan ada 6 dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu : (1) Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan; (2) Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan; (3) Timeless terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk; (4) Cost Effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil; (5) Need for Suspension terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan; (6) Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut Mangkunegara (2006) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya”.Kemudian menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Indikator kinerja adalah :

1. Kompetensi individu yaitu dari kemampuan dan keterampilan kerja seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. kemampuan dosen dalam memberikan motivasi.
2. Dukungan organisasi yaitu seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan.
3. Dukungan manajemen yaitu seperti sikap kepemimpinan masing-masing pimpinan.
4. Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat dan watak seseorang
5. Faktor Eksternal yaitu faktor kinerja yang dipengaruhi dari lingkungan seperti tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan dan iklim kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2001).Sedangkan menurut Hasibuan (1997) dalam Setiono (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan hati. Berbeda halnya menurut Hariandja (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Unjuk kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu dan akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu Nawawi (1997) dalam Patiran (2010) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan dalam pekerjaan, baik bersifat fisik non fisik.

Indikator kinerja karyawan menurut (Swasto, 1996).

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan pekerjaan
4. pendapat atau pertanyaan
5. keputusan kerja
6. perencanaan kerja
7. daerah organisasi kerja

#### **2.1.1.2 Motivasi Kerja**

Robins (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Saigian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena empat pertimbangan utama yaitu : (1) filsafat hidup manusia berkisar pada

prinsip “*quit pro quo*” yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah “ada ubi ada talas ada budi ada balas”, (2) dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun tehnik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Menurut Radig (1998), Soegiri (2004) dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja, dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab, terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2005) motivasi terdiri dari :

- a. Motivasi positif (*incentive positif*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negatif (*incentive negatif*), maksud manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik,

dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan, insentif ( positif/negatif ) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pemimpin harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Toeri – teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada pegawai. Berikut ini penulisan akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow Taylor memandang bahwa memotivasi para pegawai hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan.

Frederick Winslow dalam hasibuan ( 2005 ) menyatakan bahwa: “konsep dasar toeri ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapatkan

imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas – tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka”. Sehingga dengan adanya teori ini, maka pimpinan perusahaan diuntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para pegawai, semakin banyak pegawai berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka. Pimpinan perusahaan mengetahui bahwa kemampuan pegawai tidak sepenuhnya dikerakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian pegawai hanya dapat dimotivasi dengan memberikan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji pegawai ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah dalam bekerja.

## 2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/ A Of Human Motivation* atau teori motivasi kebutuhan Maslow. Teori Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak, seorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kkebutuhan tingkat kelima.

Hasibuan (2005) mengemukakan jenjang/hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

a) *Physiological needs* ( kebutuhan fisik dan biologis )

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

b) *Safety and security needs* ( kebutuhan keselamatan dan keamanan )

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yaitu kebutuhan keselamatan dan keamanan.

c) *Affiliation or Acceptance Needs* ( Kebutuhan sosial )

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berintraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d) *Esteem or status needs* ( kebutuhan penghargaan )

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula pretisanya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

e) *Self Actualization* ( Aktualisasi diri )

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan penelitian.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas dari perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan pegawainya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para pegawai.

3. Teori Motivasi Dari Frederich Herzberg

Frederich Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di

Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Harzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*Factor Higienis*). Menurut Frederich Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2005) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

- a. *Pertama*, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- b. *Kedua*, Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkayan kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*Job Contend*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2005) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :

- a) Hal-hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang cukup perasaan berprestasi, bertanggung jawab,

kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.

- b) Hal-hal yang mengecewakan para pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.
- c) Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

#### 4. Teori Motivasi Prestasi Dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teori yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2005) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemenuhan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

### 2.1.1.3 Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Hofstede (1986, dalam Koesmono, 2005) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada pegawai melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007). Melalui sosialisasi ini, pegawai diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011).

Dalam pembentukannya, Budaya Organisasi mengacu kepada beberapa indikator menurut Jerome Wanda dalam Budaya Organisasi oleh Wibowo (2011)

yaitu : (1) *Mission and strategy* (misi dan strategi); (2) *Leadership and management effectiveness* (efektivitas kepemimpinan dan manajemen); (3) *Communications dan decision making* (komunikasi dan pengambilan keputusan); (4) *Knowledge and competence* (pengetahuan dan kompetensi); (5) *Business and organizational interventions* (intervensi bisnis dan organisasi); (6) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko) dan (7) *Change readiness and management* (kesiapan perubahan dan manajemen).

Organisasi sebagai sistem yang terbuka, dapat dipandang sebagai *homogeneous culture* dan *heterogeneous culture*. *Homogeneous culture* menekankan pada *professional culture* dan *corporate culture*, yang secara bersama-sama membentuk suatu komitmen jangka panjang terhadap kemajuan organisasi. Sedangkan *heterogeneous culture* dibentuk dan dikembangkan oleh sub kultur yang tumbuh dalam unit yang berbeda dalam suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Menurut Robbins (1999) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi memiliki peran untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat budaya organisasi diantaranya adalah : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Indikator budaya organisasi menurut (Robbins: 2002)

1. inovasi dan pengambilan resiko
2. perhatian terhadap detail
3. orientasi hasil
4. orientasi individu
5. orientasi terhadap Tim
6. agresifitas
7. stabilitas

### **2.1.1.5 Hubungan Antara Variabel**

#### **2.1.1.5.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut ( Ira Rahmadita, 2013 ).

Menurut penelitian dari Olivia, 2015, menyebutkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lidia dan Hotlan (2017), menyebutkan bahwa Motivasi sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Sindi dan Alini (2014)

menyebutkan bahwa Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai*

#### **2.1.1.5.2 Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Organisasi sebagai system yang terbuka, dapat dipandang sebagai *homogeneous culture* dan *heterogeneous culture*. *Homogeneous culture* menekankan pada *professional culture* dan *corporate culture*, yang secara bersama-sama membentuk suatu komitmen jangka panjang terhadap kemajuan organisasi. Sedangkan *heterogeneous culture* dibentuk dan dikembangkan oleh sub kultur yang tumbuh dalam unit yang berbeda dalam suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Menurut Robbins (1999) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi memiliki peran untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat budaya organisasi diantaranya adalah : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan

tanggap dengan perkembangan dunia luar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kotler (1994) menegaskan bahwa sebuah organisasi yang unggul dan memiliki motivasi yang tinggi apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang cenderung berubah.

Menurut Hofstede (Muljono, 2003) mengemukakan bahwa pada umumnya organisasi yang sukses memiliki budaya yang kuat sekaligus khas termasuk mitos-mitos yang memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi dan komitmen sehingga dengan demikian seluruh anggota organisasi akan termotivasi untuk selalu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berfungsi mengubah sikap dan perilaku pegawai, agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Tintani dkk (2012) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik hipotesis yaitu:

*H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai*

### **2.1.2 Penelitian Terdahulu**

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil

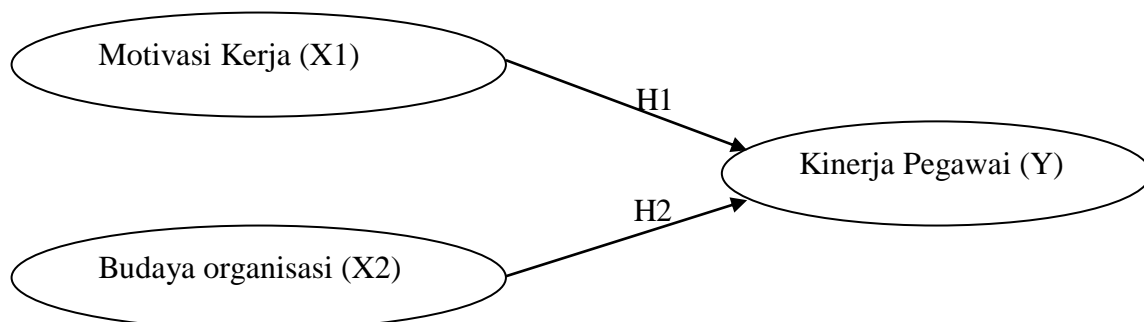
dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Alat analisis	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Indryani (2016)	Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda	Motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Indriyatmoko, Amin Wahyudi, Lamidi (2016)	Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur	Motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Titis Widyawati, dan Hening Widie Oetomo (2014)	Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur	Motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Tri Widodo (2010)	Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi	Budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Lila Tintami, Ari Pradhanawati dan Hari Susanto (2012)	Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur	Budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012)	Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi	Budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

## 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan dua variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan dengan cara penyelidikan ilmiah ( Muri Yusuf, 2005 ). Dalam penelitian ini , hipotesis digunakan sebagai pedoman untuk mengarahkan penelitian dan memberikan kerangka untuk menyusun kesimpulan yang akan dihasilkan. Jika hipotesis terbukti tidak benar maka kesimpulan dapat ditentukan berdasarkan hasil penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

### 3.1. Variabel Penelitian dan Denfinisi Operasional

#### 3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penilitian ini yaitu:

##### 3.1.1.1. Variabel Indipenden (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penilitian ini variabel independen yang digunakan ada tiga variabel yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ).

##### 3.1.1.2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penilitian ini variabel dependen yang saya gunakan yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah merupakan *construct*, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur Indriantoro (1999) dalam Aribowo (2011). Adapun difinisi operasional penelitian ini yatu sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skaling
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kualitas Kerja</li><li>• Kuantitas Kerja</li><li>• Kerjasama</li><li>• Kedisiplinan</li><li>• Profesionalitas kerja</li></ul>	Menggunakan skala interval 1-5

	(Mangkunegara 2009).		
Motivasi kerja (X1)	Motivasi Kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial (David Mc. Clelland dalam Nimran, 2007:57).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Berprestai</li> <li>• Kebutuhan Fisik</li> <li>• Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Tingkat Beban Kerja</li> </ul>	Menggunakan skala interval 1-5
Budaya organisasi (X2)	Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nilai – nilai Organisasi</li> <li>• Sistem imbalan</li> <li>• Dukungan manajemen</li> <li>• Loyalitas</li> <li>• Pengawasan</li> </ul>	Menggunakan skala interval 1-5

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Disdukcapil Kota Semarang.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). (Roscoe, 1975) yang dikutip Uma Sekarang (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran

sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*, sehingga didapatkan sampel sebanyak 43 orang.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion-FGD*) dan penyebaran kuesioner.

#### **3.3.2. Data Sekunder**

Data Sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diterbitkan oleh Disdukcapil Kota Semarang. Data ini digunakan untuk mendukung dan menganalisis yang direncanakan.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket atau kuesioner yang merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut( Umar, 1999). Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer. Untuk menentukan nilai atas persepsi responden dibentuk sebuah kuesioner. Setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan atau pernyataan. Skala pengukuran menggunakan skala interval. Jawaban diberi nilai dari 1 sampai 5 karena rentang penilaian 1 – 5 dipandang sebagai penilaian yang mudah dan umum dilakukan oleh masyarakat Indonesia.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Tanggapan yang paling positif (maksimal) diberi nilai paling besar dan tanggapan paling negatif (minimal) diberi nilai paling kecil.

### 3.5. Metode Analisis Data

Analisis data penelitian ini dilakukan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan data, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberikan keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi.

#### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian harus dijawab oleh responden.

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 17. Validitas data diukur dengan menggunakan  $r$  hitung dengan  $r$  table (*r product moment*). Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.

### **3.5.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 (Hair et al., 1998).

### **3.5.3. Pengujian asumsi klasik**

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Pengujian regresi merupakan salah satu pengujian *statistic parametric*. Analisis regresi merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penaksiran. Dalam pengujian statistik parametrik mensyaratkan bahwasanya, data harus terdistribusi secara normal (memenuhi asumsi *multivariate normality*). Pengujian normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal. Jika asumsi ini dipenuhi, maka nilai residual dari analisis juga berdistribusi normal.

Langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* yang bertujuan untuk analisis inferensi adalah melakukan *screening* terhadap normalitas. Ada dua metode pengamatan untuk mengetahui apakah data yang

digunakan dalam analisis statistik terdistribusi secara normal. Secara garis besar metode pengamatan tersebut melalui grafik dan matematik. Melalui metode grafik secara umum menggunakan dua pengamatan, yaitu melalui grafik histogram dan melalui grafik normal P-P plot.

Melalui pendekatan grafik mempunyai kelemahan, yaitu terdapat kecenderungan bahwa pengamatannya kurang akurat. Deteksi asumsi atau pengambilan keputusan sudah terdefinisi secara baik. Deteksi pada grafik histogram menjelaskan bahwa data dikatakan normal apabila bar pada grafik mengikuti kurva normal. Pada grafik normal P-P plot menjelaskan bahwa data terdistribusi normal apabila titik pada grafik mendekati dan searah dengan garis diagonal. Pada kenyataan sering terjadi masih terdapat titik-titik tertentu yang tidak mengikuti kurva normal maupun garis diagonal.

### **3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

### **3.5.3.3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Kolinearitas atau yang sering diduga dengan nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi (0,7 sampai dengan 1), tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Korelasi atau hubungan antar variabel independen yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), namun ada yang berpendapat 0,7 dan 0,5, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan di regres terhadap variabel independen lainnya *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai  $tolerance = 0,10$  sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak dapat mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

4. Perbedaan tanda antara koefisien korelasi dengan koefisien regresi, perbedaan tanda antara kedua efisien ini mengindikasikan bahwa model terjadi penyimpangan multikolinearitas. Hal ini sangat membingungkan dalam analisis data (ambigu), disatu sisi searah dan sisi lain berbanding terbalik atau sebaliknya.

### **3.5.4. Analisis Data**

#### **3.5.4.1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja, Budaya Organisasi.

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.5.4.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji-t.

#### 3.5.4.2.1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Dalam hal ini yang digunakan adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> diterima apabila t hitung < t table

H<sub>a</sub> diterima apabila t hitung > t table

Rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

R : koefisien korelasi

N : jumlah responden (n-2=dk, derajat kebebasan)

t tabel diperoleh dengan menggunakan α = 0,05 dengan dk = n-k (44-3) = 41

### 3.5.4.2.2. Uji Kelayakan Model ( Uji – F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Augusty, 2013). Adapun rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dalam uji F digunakan hipotesis yang disebutkan dibawah :

1. Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 0,05
2. F tabel derajat kebebasan (k-1) (n-k) = (4 : 44)
3. Tingkat  $\alpha = 0,05$
4. F tabel = 2.840

### 3.5.4.3. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan perubahan dari variabel terikat (Astohar, 2011). Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut :

Koefisien regresi adalah :  $r$  dimana  $r$  adalah korelasi sederhana, rumusnya adalah sebagai berikut :

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

## BAB IV

### ANALISA DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

#### 4.1. Deskriptif Obyek Penelitian

##### 4.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini pada tabel 4.1 akan ditampilkan kelompok usia pegawai Disdukcapil Kota Semarang sebanyak 43 orang yang dijadikan responden peneilian ini.

**Tabel 4.1**  
**Umur Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	35	81%
2	31 – 40 tahun	6	14%
3	>41 tahun	2	5%
Jumlah		43	100%

Sumber Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa umur responden yang menepati posisi persentasi tertinggi adalah usia antara > 30 tahun, yaitu sebanyak 35 responden atau 81%.

##### 4.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini pada tabel 4.2 akan ditampilkan tingkat pendidikan pegawai Disdukcapil Kota Semarang yang dijadikan responden penelitian ini.

**Tabel 4.2**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	4	9%
2	S1	39	91%
Jumlah		43	100%

Sumber Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 39 orang atau 91%.

#### **4.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut ini pada tabel 4.3 akan ditampilkan jenis kelamin pegawai Disdukcapil Kota Semarang yang dijadikan responden.

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	41	95%
2	Perempuan	2	5%
Jumlah		43	100%

Sumber Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah laki – laki yang berjumlah 41 orang atau 95%.

#### **4.2. Deskriptif Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang dikualifikasikan dengan pemberian skor angka, angka – angka tersebut menunjukkan posisi. Semua data yang didapat berdasarkan atas tanggapan responden berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan.

##### **4.2.1 Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan Berprestasi (X1.1) pada variabel Motivasi**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan Berprestasi (X1.1)**  
**pada variabel Motivasi Kerja**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6 Orang	13,9 %
	Setuju	4	20 Orang	46,7 %
	Kurang Setuju	3	11 Orang	25,5 %
	Tidak Setuju	2	6 Orang	13,9 %
	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator kebutuhan berprestasi pada variabel motivasi kerja, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.2 Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan Fisik (X1.2)** **pada variabel Motivasi Kerja**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan Fisik (X1.2) pada**  
**variabel Motivasi Kerja**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4 Orang	9,3 %
2	Setuju	4	13 Orang	30,2 %
3	Kurang Setuju	3	23 Orang	53,5 %
4	Tidak Setuju	2	2 Orang	4,7 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	1 Orang	2,3%
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk

indikator kebutuhan fisik pada variabel motivasi kerja, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.3 Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan Rasa Aman (X.3) pada variabel Motivasi Kerja**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan Rasa Aman (X1.3)**  
**pada variabel Motivasi Kerja**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5 Orang	11,6 %
2	Setuju	4	12 Orang	27,9 %
3	Kurang Setuju	3	20 Orang	46,6 %
4	Tidak Setuju	2	6 Orang	13,9 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk indikator kebutuhan rasa aman pada variabel motivasi kerja, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.4 Tanggapan Responden terhadap indikator Penghargaan (X1.4) pada variabel Motivasi Kerja**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Penghargaan (X1.4) pada variabel Motivasi Kerja**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7 Orang	16,3 %
2	Setuju	4	20 Orang	46,5 %
3	Kurang Setuju	3	7 Orang	16,3 %
4	Tidak Setuju	2	8 Orang	18,6 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	1 Orang	2,3 %
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator penghargaan pada variabel motivasi kerja, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.5 Tanggapan Responden terhadap indikator Tingkat Beban Kerja (X1.5) pada variabel Motivasi Kerja**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Tingkat Beban Kerja (X1.5) pada variabel Motivasi Kerja**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5 Orang	11,6 %
2	Setuju	4	14 Orang	32,6 %
3	Kurang Setuju	3	16 Orang	37,2 %
4	Tidak Setuju	2	8 Orang	18,6 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk indikator tingkat beban kerja pada variabel motivasi kerja, hal ini di tunjukan

dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.6 Tanggapan Responden terhadap indikator Nilai Nilai Organisasi (X2.1) pada variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Nilai Nilai Organisasi (X2.1) pada variabel Budaya Organisasi**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4 Orang	9,3 %
2	Setuju	4	19 Orang	44,2 %
3	Kurang Setuju	3	13 Orang	30,3 %
4	Tidak Setuju	2	7 Orang	16,2 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator nilai nilai organisasi pada variable budaya organisasi, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya

#### **4.2.7 Tanggapan Responden terhadap indikator Sistem Imbalan (X2.2) pada variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Sistem Imbalan ( X2.2) pada variabel Budaya Organisasi**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6 Orang	13,9 %
2	Setuju	4	20 Orang	46,9 %
3	Kurang Setuju	3	15 Orang	34,6 %
4	Tidak Setuju	2	2 Orang	4,6 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang , setuju untuk indicator system imbalan pada variabel budaya organisasi, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.8 Tanggapan Responden terhadap indikator Dukungan Manajemen (X2.3) pada variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Dukungan Manajemen (X2.3) pada variabel Budaya Organisasi**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6 Orang	13,9 %
2	Setuju	4	22 Orang	51,1 %
3	Kurang Setuju	3	14 Orang	32,7 %
4	Tidak Setuju	2	1 Orang	2,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator dukungan manajemen pada variable budaya organisasi dapat meningkatkan

kinerja, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.9 Tanggapan Responden terhadap indikator Loyalitas (X2.4) pada variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Loyalitas (X2.4) pada variabel Budaya Organisasi**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4 Orang	9,3 %
2	Setuju	4	16 Orang	37,2 %
3	Kurang Setuju	3	21 Orang	48,8 %
4	Tidak Setuju	2	2 Orang	4,7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk indikator loyalitas pada variabel budaya organisasi, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.10 Tanggapan Responden terhadap indikator Pengawasan (X2.5) pada variabel Budaya Organisasi**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.13 berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Pengawasan (X2.5) pada variabel Budaya Organisasi**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4 Orang	9,3 %
2	Setuju	4	15 Orang	34,9 %
3	Kurang Setuju	3	18 Orang	41,9 %
4	Tidak Setuju	2	6 Orang	13,9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk indikator pengawasan pada variabel budaya organisasi, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.11 Tanggapan Responden terhadap indikator Kualitas Kerja (Y.1) pada variabel Kinerja Pegawai**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kualitas Kerja (Y.1) pada variabel Kinerja Pegawai**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4 Orang	9,3 %
2	Setuju	4	17 Orang	39,5 %
3	Kurang Setuju	3	14 Orang	32,5 %
4	Tidak Setuju	2	7 Orang	16,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1 Orang	2,4%
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator kualitas kerja pada variabel kinerja pegawai , hal ini di tunjukan dengan tingkat

persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.12 Tanggapan Responden terhadap indikator Kuantitas Kerja (Y.2) pada variabel Kinerja Pegawai**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kuantitas Kerja (Y.2) pada variabel Kinerja Pegawai**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4 Orang	9,3 %
2	Setuju	4	11 Orang	25,5 %
3	Kurang Setuju	3	25 Orang	58,1 %
4	Tidak Setuju	2	2 Orang	4,7 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	1 Orang	2,4 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja pegawai, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.13 Tanggapan Responden terhadap indikator Kerjasama (Y.3) pada variabel Kinerja Pegawai**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kerjasama (Y.3) pada variabel Kinerja Pegawai**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3 Orang	7 %
2	Setuju	4	12 Orang	27,9 %
3	Kurang Setuju	3	22 Orang	51,2 %
4	Tidak Setuju	2	6 Orang	13,9 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	0 Orang	0 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab kurang setuju untuk indikator kerjasama pada variabel kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### **4.2.14 Tanggapan Responden terhadap indikator Kedisiplinan (Y.4) pada variabel Kinerja Pegawai**

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Kedisiplinan (Y.4) pada variabel Kinerja Pegawai**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5 Orang	11,7 %
2	Setuju	4	19 Orang	44,2 %
3	Kurang Setuju	3	9 Orang	20,9 %
4	Tidak Setuju	2	9 Orang	20,9 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	1 Orang	2,3 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator kedisiplinan pada variabel kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan tingkat

persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

#### 4.2.15 Tanggapan Responden terhadap indikator Profesionalitas Kerja (Y.5) pada variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan responden yang merupakan pegawai Disdukcapil Kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.18 berikut ini :

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden terhadap indikator Profesionalitas Kerja (Y.5) pada variabel Kinerja Pegawai**

No	Item jawaban	Skor Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3 Orang	7,2 %
2	Setuju	4	17 Orang	39,3 %
3	Kurang Setuju	3	15 Orang	34,9 %
4	Tidak Setuju	2	7 Orang	16,3 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	1 Orang	2.3 %
Jumlah			43 Orang	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Disdukcapil Kota Semarang menjawab setuju untuk indikator profesionalitas kerja pada variabel kinerja pegawai, hal ini di tunjukan dengan tingkat persentase yang paling tinggi dibandingkan dengan item jawaban lainnya.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satukuesioner (Ghozali, 2006). Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlation item total correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ ,  $43- 3 = 40$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independennya

(Ghozali, 2006). Dengan jumlah sampel (n) adalah 43 tingkat sigifikansi 0,05 maka  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah :

$r(0,05; 43-3=40) \rightarrow 0,312$ . Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.19**  
**Uji Validitas**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja		0,312	
	Indikator 1	0,626		Valid
	Indikator 2	0,545		Valid
	Indikator 3	0,532		Valid
	Indikator 4	0,571		Valid
	Indikator 5	0,548		Valid
2	Budaya Organisasi		0,312	
	Indikator 1	0,534		Valid
	Indikator 2	0,488		Valid
	Indikator 3	0,630		Valid
	Indikator 4	0,420		Valid
	Indikator 5	0,449		Valid
3	Kinerja Pegawai		0,312	
	Indikator 1	0,580		Valid
	Indikator 2	0,534		Valid
	Indikator 3	0,597		Valid
	Indikator 4	0,523		Valid
	Indikator 5	0,670		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat di ketahui bahwa r hitung dari semua variabel motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dalam semua item pertanyaan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( 0,312). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid dan dapat dilakukan langkah selanjutnya

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu

pengukuran dapat dipercaya (Azwar, Saifuddin, 1992). SPSS menyediakan fasilitas untuk melakukan uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, Imam, 2001):

- a. Apabila nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  berarti bahwa hasil pengukuran adalah reliabel/konsisten.
- b. Apabila nilai Alpha Cronbach  $< 0,6$  berarti bahwa hasil pengukuran adalah tidak reliabel/tidak konsisten

Adapun hasil uji reliabelitas anatar motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.20**  
**Uji Reliabelitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,786	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,737	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,796	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel antara motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di peroleh *crounbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua variabel tersebut adalah reliabel.

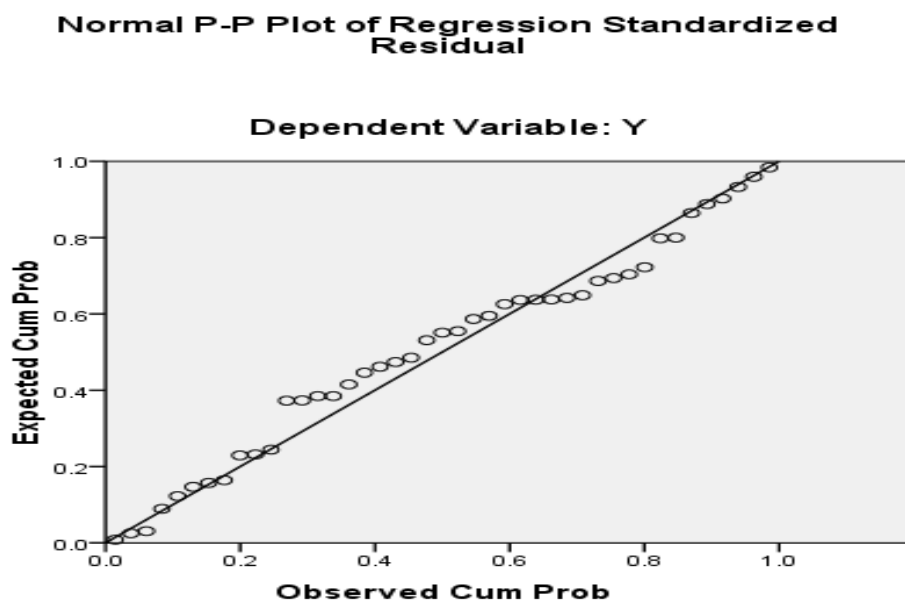
### 4.3.3 UjiAsumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normailitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai destribusi normmal atau tidak. Model regresi yang baik adalah destribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Data destribusi normal dapat dilihat dari

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*.

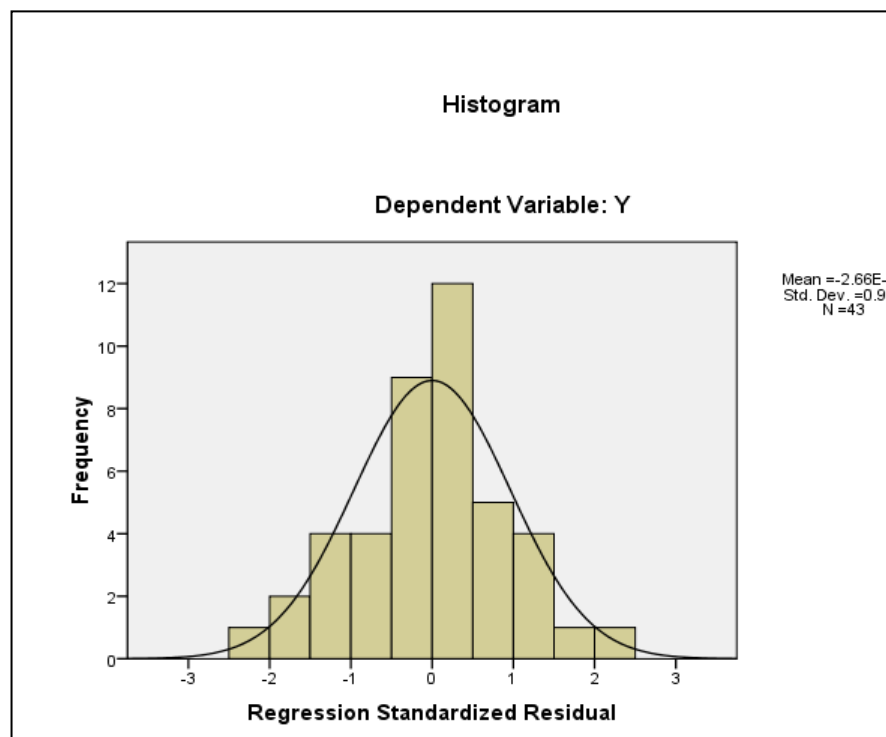
**Gambar 4.1**



Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Selain dengan normal probability plot pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Dibawah ini hasil uji normalitas residual.

Gambar 4.2



Sumber : Data primer yang diolah 2022

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Infaltion Factor (VIF)* .

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoliner menurut perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ . Mengacu kedua pendapat diatas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di peroleh nilai :

**Tabel 4.21**  
**Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.289	3.464
	X2	.640	1.563

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.21 tersebut maka variabel motivasi kerja dan budaya organisasi dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel ( multikolinearitas ) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ .

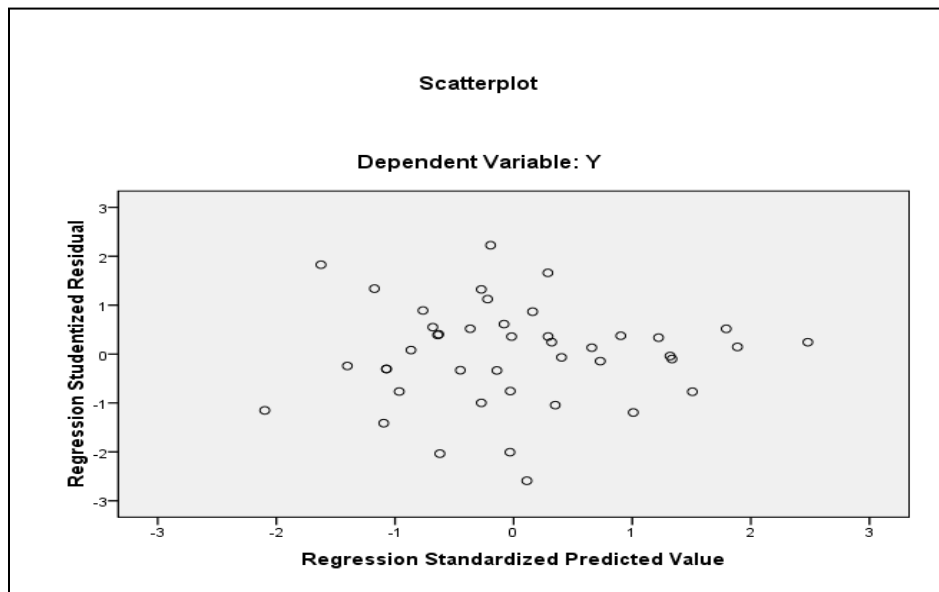
#### 4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagi ukuran (kecil, sedang, dan bsesar). Cara menganalisis asumsi Heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatter plot* dimana :

- a. Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

- b. Jika penyebaran data *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**



Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan grafik pada gambar 4.3 hasil penelitian diatas, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai ( Y ) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.22**  
**Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.126	.929		-2.289	.028
	X1	.172	.075	.172	2.290	.028
	X2	.135	.061	.111	2.204	.033

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

$$Y = 0,172 X_1 + 0,111 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa jika kinerja pegawai dinaikan sebesar satu persen maka motivasi kerja harus dinaikan sebesar 0,172, dan budaya organisasi juga harus dinaikan sebesar 0,111.

- $\beta_1$  ( nilai koefisien regresi X1) positif, mempunyai arti bahwa jika motivasi kerja ( X1 ) semakin baik, maka kinerja pegawai Disdukcapil Kota Semarang akan semakin meningkat.
- $\beta_2$  ( nilai koefisien regresi X2) positif, mempunyai arti bahwa jika budaya organisasi ( X2 ) semakin baik, maka kinerja pegawai Disdukcapil Kota Semarang akan semakin meningkat.

#### 4.4.2 Uji t

Uji t ini digunakan untuk menganalisa ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara persial.

##### a. Uji Hipotesis antar variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ho :  $\beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha :  $\beta_2 > 0$  artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t hitung untuk X1 adalah 2,290 dengan menggunakan *level significance* ( taraf signifikan ) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,684 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,290 > 1,684$ . Signifikasi  $t = 0,0028 < 0,05$ , menandakan bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

##### b. Uji Hipotesis antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Ho :  $\beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha :  $\beta_2 > 0$  artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t hitung untuk X2 adalah 2,204 dengan menggunakan *level significance* ( taraf signifikan ) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,684 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,204 > 1,684$ . Signifikansi  $t = 0,033 < 0,05$ , menandakan bahwa budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

#### 4.4.3 Uji F ( Uji Model )

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel – variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis ( Augusty, 2013 ). Berikut ini adalah hasil uji f.

**Tabel 4.23**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.980	3	147.993	191.082	.000 <sup>a</sup>
Residual	30.206	39	.775		
Total	474.186	42			

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.23 dengan menggunakan program SPSS di peroleh F hitung sebesar 191,082 pada *level signifance* ( taraf signifikan ) sebesar 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,45 sehingga nilai F hitung =

191,082 > dari F tabel 2,45 atau signifikan 0,000 kurang dari 0,05 , artinya ada pengaruh motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama–sama terhadap kinerja pegawai sehingga model dalam regresi ini adalah baik.

#### 4.4.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi

**Tabel 4.24**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.931	.88006	2.038

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di 4.29 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,931 yang menunjukkan bahwa antara motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), mampu menjelaskan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai sebesar 93,10 % , sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi. Dari ketiga koefisien nilai t hitung menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang ditetapkan probabilitas atau signifikansi dari ketiga nilai t hitung yang memberikan nilai kurang dari 0,05.

#### **4.5.1 Motivasi Kerja**

Untuk variabel kedua yaitu motivasi kerja didapatkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,290 dengan signifikansi sebesar 0,028 nilai t hitung ini lebih besar nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 93,10 persen ( $\alpha = 5$  persen ) sebesar 1,684. Ini berarti bahwa penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Indryani (2016), Indriyatmoko, Amin Wahyudi, Lamidi (2016) dan Titis Widyawati, dan Hening Widie Oetomo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya memotivasi terhadap kinerja pegawai menuntut pimpinan perusahaan merupakan kepekaan terhadap kepentingan pegawai. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap pegawai tetap, tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan pegawai termotivasi dalam bekerja.

#### **4.5.2 Budaya Organisasi**

Selanjutnya untuk variabel ketiga yaitu budaya organisasi didapatkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,204 dengan signifikansi sebesar 0,033 nilai t hitung ini lebih besar nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 93, 10 persen ( $\alpha = 5$  persen ) sebesar 1,684. Ini berarti bahwa penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tri Widodo (2010), Lila Tintami, Ari Pradhanawati dan Hari Susanto (2012) dan Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Makin banyak anggota yang menerima nilai – nilai organisasi makin kuat budaya organisasi yang terjadi. Budaya oraganisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi sebaliknya budaya organisasi yang lemahakan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa apabila budaya organisasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.
3. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,931. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh secara bersama – sama ketiga variabel (motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 93,10%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan temuan – temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini maka penelitian ini mengajukan beberapa saran yang dapat dipakai oleh pimpinan Disdukcapil Kota Semarang sebagai dasar kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Semarang . saran tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, maka upaya yang harus dilakukan pihak Disdukcapil Kota Semarang yaitu dengan memberikan perhatian khusus terhadap arti pentingnya motivasi yang dapat dilakukan dengan cara penambahan kompensasi uang , non uang maupun harapan yang sesuai dengan prestasi dan hasil kerjanya, dengan adanya penambahan itu maka diharapkan motivasi kerja para pegawai akan bertambah sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Selain itu juga pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi motivasi dengan cara sebagai berikut:
  - a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan artinya pimpinan perusahaan dapat memberikan pujian terhadap keberhasilan pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik hal ini dapat menyenangkan pegawai secara tidak langsung hal ini akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
  - b. Informasi artinya pimpinan yang harus memberikan informasi yang jelas terhadap pelaksanaan atau teknis dalam lapangan sehingga pegawai dapat memahami pekerjaan tersebut. Pemberian informasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya desas desus, gossip yang dapat menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.
  - c. Pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai sebagai seorang individu artinya jadi pimpinan harus memberikan suatu perhatian yang benar – benar tanpa ada unsur lain, karena pegawai dapat melihat tulus dan

tidaknya perhatian yang diberikan oleh pimpinannya. Dan kita juga sebagai pemimpin hendaknya harus berhati – hati dan jangan berlebihan dalam memberikan perhatian ini karena dapat menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda.

- d. Partisipasi dengan adanya partisipasi maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja, karena mereka merasa dibutuhkan dalam perusahaan tersebut dan bukan hanya sebagai faktor produksi belaka. Selain itu juga dengan adanya partisipasi dari pegawai dapat berdampak pada keputusan yang dihasilkan lebih bagus (karena banyaknya sumbangan pikiran dari pegawai ).
  - e. Kebanggaan artinya pimpinan dapat memberikan tantangan yang wajar, keberhasilan mengalahkannya memberikan kebanggaan terhadap para pegawai. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas bagi pegawai dan bangga.
2. Budaya organisasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan terbuktinya hasil penelitian ini maka bagi pihak perusahaan harus membangun budaya organisasi yang baik dengan cara meningkatkan sistem pemberian imbalan agar lebih baik lagi dan dapat memodifikasikan secara resmi sebagai dasar pada saat melaksanakan aktivitas dalam perusahaan dan menghilangkan budaya – budaya lama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pimpinan juga dapat menyemangati pegawai dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai – nilai budaya organisasi yang dianut

bersama dan meningkatkan kesadatan para pegawainya kerja sama tim. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan memudahkan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan baik secara strategis maupun operasional.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Diakui dalam penelitian ini masih terdapat kelemahan – kelemahan yang didasari oleh peneliti khususnya dalam menerjemahkan hasil penelitian berupa angka–angka dalam bentuk penjabaran deskriptif. Namun peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan analisis yang berupa angka – angka kedalam bentuk kalimat yang diharapkan mudah dipahami oleh pembaca.

### **5.4. Agenda penelitian yang akan datang**

Kepada peneliti yang akan datang , yang akan meneliti pada bidang yang sama, agar lebih hati – hati dalam penggunaan metodologi penelitian serta dalam proses analisis datanya harus teliti sehingga hasil yang didapat akan tepat dan maksimal.

Peneliti mengharapkan agar peneliti yang akan datang untuk meneliti tentang iklim organisasi, gaji dan stres kerja, dapat memberikan hasil yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja dan menambah wawasan tentang budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2005). *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dewi, D. (2012). *Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT.Dupantex.Tesis S2 Universitas Semarang.lib.unnes.ac.id (dipublikasikan) diunduh pada selasa 27 november.*
- Donnelly, G. (1996). *Organisasi, Perilaku,Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- H. Melayu S.p, H. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Tua Efendi Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Bandung: Resdokarya.
- Mangkunegara, A. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Kedua. Refika Aditama. Bandung
- Munandar Ashar Sunyoto.(2001).*Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurtjahjani, Fullchis dan Masreviastuti, 2007,“Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai”, *Arthavidya*, 8(1): 155-162.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Patiran, Andrias (2010), “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol 5 No 2.
- Robbin, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prinhallindo.
- Robbin, S. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi* (Bahasa Indonesia ed.). Jakarta.

- Robbins, J. d. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (1996). *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Prentice hall International: Englewood Cliffts.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (1996). *Organization Theory. Structure, Design and Applications*. Prentice Hall International, Englewood Cliffis
- Setiono, Luis Margaretha (2000). “Penilaian Prestasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kegiatan”, *Jurnal Manajemen*, TH.IV/02/JUNI/2002
- Sofo, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sofo, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sofo, Fransisco. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sofo, F. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Surabaya: Penerbit Airlangga University Press.
- Stephen, R. (2001). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi-Aplikasi* (2 ed.).
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisas : Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran



**DAFTAR PERNYATAAN ( KUESIONER )**  
**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA**  
**ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
Studi Pada Disdukcapil Kota Semarang

---

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan bapak/ibu / saudara pada saat bertugas, perkenankan saya memohon kesediaan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini. Saya mahasiswa STIE Totalwin Semarang, sedang melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Disdukcapil Kota Semarang”.

Untuk melengkapi penelitian ini, saya membutuhkan informasi mengenai kondisi kondisi kemampuan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi di Disdukcapil Kota Semarang. Oleh karena itu saya harapkan bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu/ Saudara dalam memberikan jawaban atas semua pertanyaan dengan jujur sesuai dengan hati nurani Bapak/Ibu/Saudara masing – masing. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara tidak akan berpengaruh negatif terhadap karier Bapak/Ibu/Saudara melainkan jawaban yang diberikan secara obyektif dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan Disdukcapil Kota Semarang untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan Disdukcapil Kota Semarang.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini saya sampaikan terima kasih.

Semarang, Maret 2022

Amani

### **Petunjuk pengisian kuesioner**

Responden diharapkan mengisi identitas responden. Pengisian ISI kuesioner dengan cara memberikan tanda silang ( X ) pada jawaban yang anda anggap benar.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Sebelum mengisi kuesioner Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan data diri responden yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan mengisi titik – titik atau pilihan yang telah disediakan.

Nama Responden : .....

Bagian Responden : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan : .....

Penghasilan :  < 1 Juta  
 1 – 2 Juta  
 2 – 3 Juta

## PERTANYAAN

### A. Pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja ( X1 )

NO	Pertanyaan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu mendorong untuk berprestasi					
2	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diraih					
5	Saya mampu bekerja mandiri dan tidak terbebani					

### B. Pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi ( X2 )

NO	Pertanyaan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Semua pegawai yang bekerja ditempat ini semangat bekerja dan etos kerja yang tinggi					
2	Semua pegawai yang bekerja disini lebih mementingkan hasil pekerjaan					
3	Semua pegawai yang bekerja ditempat ini selalu mendapat dukungan dari Lembaga untuk berkembang					
4	Semua pegawai yang bekerja ditempat ini memiliki loyalitas yang tinggi					
5	Semua pegawai yang bekerja ditempat ini dapat mendisiplinkan diri tanpa harus ada pengawasan					

### C. Pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai ( Y )

NO	Pertanyaan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
2	Pekerjaan yang dihasilkan oleh Saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.					
4	Semua pegawai yang bekerja ditempat ini selalu datang tepat waktu					
5	Saya mampu bekerja secara profesional sekalipun ada masalah baik itu masalah internal maupun eksternal					

**Reliabel Dan Validitas****Motivasi Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.6047	.90342	43
X1.2	3.3953	.82056	43
X1.3	3.3721	.87351	43
X1.4	3.5581	1.05339	43
X1.5	3.3721	.92642	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.6977	7.454	.626	.724
X1.2	13.9070	8.134	.545	.752
X1.3	13.9302	7.971	.532	.755
X1.4	13.7442	7.052	.571	.745
X1.5	13.9302	7.685	.548	.750

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.3023	11.359	3.37028	5

## Budaya Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.4884	.85557	43
X2.2	3.6744	.77830	43
X2.3	3.7674	.71837	43
X2.4	3.5349	.73513	43
X2.5	3.4186	.87919	43

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.3953	4.959	.534	.679
X2.2	14.2093	5.360	.488	.696
X2.3	14.1163	5.153	.630	.647
X2.4	14.3488	5.709	.420	.720
X2.5	14.4651	5.159	.449	.715

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.8837	7.724	2.77925	5

**Kinerja Pegawai****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.3721	.95177	43
Y1.2	3.3488	.81310	43
Y1.3	3.2791	.79659	43
Y1.4	3.4186	1.02893	43
Y1.5	3.3256	.91862	43

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	13.3721	7.382	.580	.756
Y1.2	13.3953	8.150	.534	.770
Y1.3	13.4651	7.969	.597	.753
Y1.4	13.3256	7.320	.523	.779
Y1.5	13.4186	7.154	.670	.726

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.7442	11.290	3.36008	5

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	43	10.00	25.00	17.3023	3.37028
X2	43	12.00	23.00	17.8837	2.77925
Y	43	9.00	25.00	16.7442	3.36008
Valid N (listwise)	43				

### Regresi Berganda

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	16.7442	3.36008	43
X1	17.3023	3.37028	43
X2	17.3023	3.37028	43

#### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.959	.861
	X1	.861	.843	1.000
	X2	.649	.598	.530
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	43	43	43
	X1	43	43	43
	X2	43	43	43

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.931	.88006	2.038

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.980	3	147.993	191.082	.000 <sup>a</sup>
	Residual	30.206	39	.775		
	Total	474.186	42			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.126	.929		-2.289	.028
	X1	.172	.075	.172	2.290	.028
	X2	.135	.061	.111	2.204	.033

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.289	3.464
	X2	.640	1.563

a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	-.060	-.332
		X1	1.000	-.774
	Covariances	X2	.000	-.002
		X1	.006	-.005

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension			Variance Proportions		
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	X1	X2
1	1	3.961	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	13.247	.42	.07	.13
	3	.011	19.094	.57	.00	.06
	4	.005	27.781	.01	.93	.81

a. Dependent Variable: Y

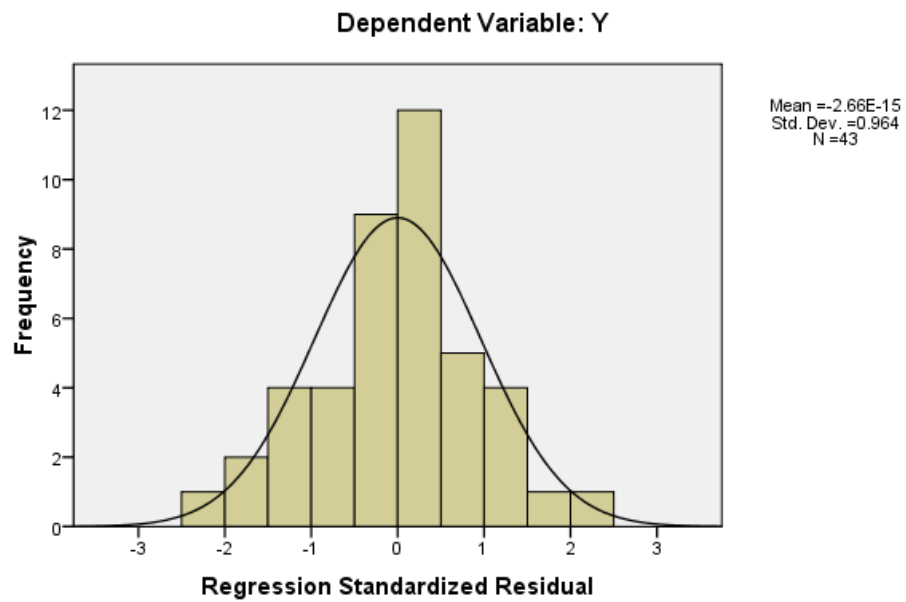
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.9246	24.8072	16.7442	3.25130	43
Std. Predicted Value	-2.098	2.480	.000	1.000	43
Standard Error of Predicted Value	.136	.446	.257	.077	43
Adjusted Predicted Value	10.1107	24.7642	16.7477	3.24624	43
Residual	-2.10714	1.88615	.00000	.84805	43
Std. Residual	-2.394	2.143	.000	.964	43
Stud. Residual	-2.590	2.225	-.002	1.018	43
Deleted Residual	-2.46582	2.03318	-.00349	.94861	43
Stud. Deleted Residual	-2.810	2.351	-.007	1.052	43
Mahal. Distance	.029	9.826	2.930	2.381	43
Cook's Distance	.000	.285	.030	.056	43
Centered Leverage Value	.001	.234	.070	.057	43

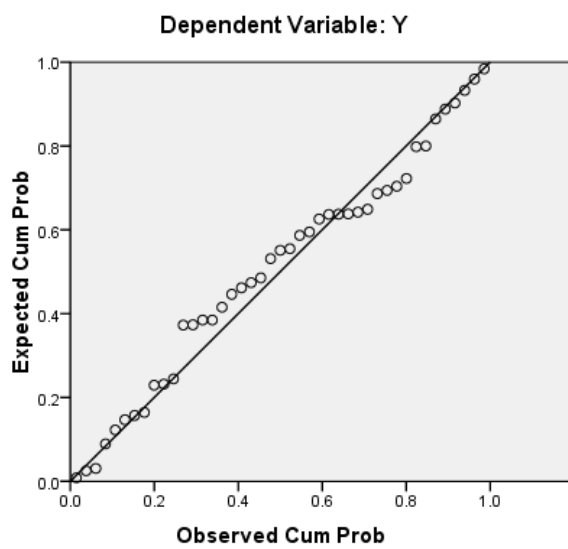
a. Dependent Variable: Y

## Charts

## Histogram

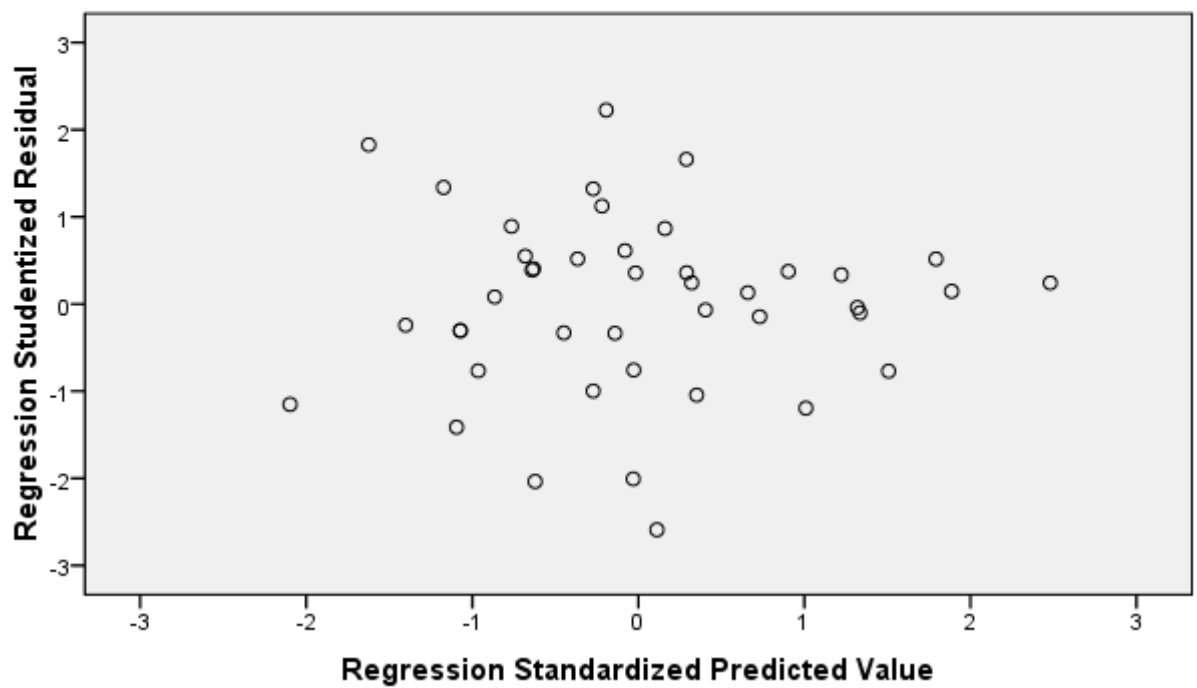


## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	43
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84804570
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.084
	Negative	-.112
	Kolmogorov-Smirnov Z	.737
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.650

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.