

## **PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)**

### ***THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD WORK-DISCIPLINE (A study for Employee of Civil Service Police Unit Gunungkidul)***

Oleh: **Hadyan Luthfan Marhendro**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: hadyan.luthfan.m@gmail.com

**Setyabudi Indartono, Ph. D**

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sebanyak 150 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin pegawai.

**Kata kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Pegawai**

#### **Abstract**

*The study aimed to find out the effect of motivation and organizational culture toward work-discipline for the employee of Civil Service Police Gunungkidul. This study was causal associative quantitative approach. The number of subjects are 150 employees of Civil Service Police Gunungkidul. Data were collected by a questionnaire and analyzed using multiple regression analysis. The results showed that motivation and organizational culture had a positive effect on employee work-discipline.*

**Keywords: Motivation, Organizational Culture, Employee Work-Discipline**

#### **PENDAHULUAN**

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

SATPOL PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta

menegakkan Peraturan Daerah. SATPOL PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur. Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu SATPOL PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi.

Demikian pula yang terjadi dengan SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul, di Kabupaten Gunungkidul masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai SATPOL PP bertanggung

jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut

Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai selalu siap siaga dan masalah yang ada dilapangan dapat ditangani secara cepat dan cekatan.

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

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

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

Sumber: Sekretariat SATPOL PP Gunungkidul

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

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

dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Selanjutnya, tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang menyelewengkan tanggung jawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat di tabel 2.

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

Sumber : Data Sekretariat SATPOL PP

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

Gunungkidul

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang melanggar tanggung jawabnya. Para pegawai memilih pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Dari hasil wawancara dengan Kepala dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban SATPOL PP Gunungkidul dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang ada di kantor SATPOL PP Gunungkidul, yaitu faktor motivasi dan budaya organisasi.

Selain itu hasil *pra-survey* dengan cara menyebar angket kepada pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang berisi pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang memengaruhi disiplin pegawai ?” menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Pra Survey Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai**

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

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

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

Dari hasil *pra-survey* di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai dibidang trantib, hal ini disebabkan karena SATPOL PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan *reward* dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

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

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

Selain itu dari hasil pengamatan dilapangan, diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang tidak berada di tempat kerja khususnya pada waktu setelah istirahat makan siang. Selain itu terdapat 5 dari 15 pegawai yang membolos pada saat menjalankan tugas piket di kantor Bupati Gunungkidul. Menurut beberapa pegawai, keadaan ini terjadi karena banyak pegawai jenuh berada di dalam ruangan kantor.

Kejenuhan ini disebabkan karena ada beberapa pegawai yang jarang berkomunikasi dengan pegawai lain sehingga mereka tidak terlalu akrab satu sama lain. Oleh karena itu beberapa pegawai memilih keluar ruangan bahkan ada yang memilih pulang. Hal inilah yang membuat pegawai kurang siaga apabila terjadi suatu masalah atau keributan dilapangan. Karena beberapa pegawai tidak siaga di kantor, maka pegawai yang di kantor harus menghubungi pegawai-pegawai yang sudah pulang, sehingga kedatangan para pegawai di lokasi kejadian menjadi terlambat.

Dalam instansi ini, jabatan sangat sulit didapatkan. Seperti yang kita ketahui sistem yang ada di instansi pemerintahan berbeda dengan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu para pegawai tidak termotivasi untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan yang ada di SATPOL PP (*need for power*). Dari hasil wawancara dengan beberapa

pegawai, susahnya memperoleh jabatan di instansi ini membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga membuat pegawai menjadi tidak mempunyai keinginan bersaing untuk memperoleh jabatan di kantor SATPOL PP tersebut.

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

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

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

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

Sumber : Sekretariat SATPOL PP Gunungkidul

Dari tabel 4, diketahui bahwa rata-rata presentase keterlambatan pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul cukup tinggi yaitu 22,58. Sebagai aparat penegak hukum dan menjaga ketertiban, setiap pegawai SATPOL PP diharapkan melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam kantor. Namun

kenyataannya masih banyak pegawai yang belum menerapkan nilai-nilai seperti yang diharapkan. Menurut salah satu pegawai, kurangnya pengawasan dan hukuman bagi pegawai yang membolos atau terlambat kerja membuat para pegawai tidak takut untuk melakukan pelanggaran tersebut berulang kali.

Tidak hanya dalam hal membolos, namun banyak pegawai yang tidak menerapkan nilai-nilai lain yang ada di dalam SATPOL PP, seperti dalam masalah kejujuran, para pegawai yang terlambat masuk kerja tidak menggunakan absen *finger print*, melainkan absen secara manual dengan alasan absen menggunakan *finger print* sering tidak terdeteksi. Budaya organisasi yang lemah dan tidak memiliki sanksi yang tegas dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan pegawainya bertindak seenaknya saja. Sehingga perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai SATPOL PP.

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

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

Dari faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil faktor motivasi dan budaya organisasi untuk menjadi variabel dalam penelitian ini. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja

pegawai SATPOL PP kabupaten Gunungkidul.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja” (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara motivasi dan disiplin kerja. Lalu pada penelitian Aldri Frinaldi (2010) yang berjudul ”Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil” (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat) menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul”.

### Kajian Teori

Disiplin kerja menurut Nitisemito (1996:118) dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator disiplin menurut Sinungan (1995:135) yaitu absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab. Menurut Moekijat (2002:356) disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed. self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi. Sedangkan *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins dalam Hasibuan (1996:96) Motivasi adalah suatu kerelaan

untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Adapun indikator motivasi menurut Mc.Celland dalam Hasibuan (1996:111) yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan kekuatan (*need for power*).

Di dalam kantor SATPOL PP, motivasi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja mereka. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah menaati semua peraturan yang ada di kantor. Dengan menaati semua peraturan yang ada di kantor, maka pegawai tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak menaati aturan yang ada di dalam organisasi. Agar pegawai dapat disiplin dalam bekerja, hal yang paling utama adalah kesadaran dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Terry dalam Winardi, (1997:115) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya, sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai

**H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul**

Menurut Robbins dan Judge (2008:225) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Adapun indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007:129) yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, dan kepercayaan dan filsafat.

Budaya organisasi yang dimiliki SATPOL PP sangat berpengaruh terhadap

tingkat disiplin pegawai. Dengan budaya organisasi yang negatif di dalam kantor SATPOL PP, maka beberapa pegawai menjadikan perilaku negatif sebagai kebiasaannya. Budaya Organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya.

Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya tersebut.

## **H<sub>2</sub>: Budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul**

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

Budaya organisasi yang negatif disertai dengan motivasi yang rendah dalam bekerja.

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai budaya yang negatif maka kebiasaan yang dilakukan pegawai-pegawai tersebut akan negatif, hal tersebut didukung dengan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai, maka disiplin kerja pegawai akan rendah

Budaya organisasi yang positif dengan motivasi yang rendah. Apabila organisasi mempunyai budaya organisasi yang positif maka akan membuat pegawainya melakukan kebiasaan yang positif, namun apabila budaya tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap pegawai untuk mentaati peraturan, maka disiplin kerja pegawai akan rendah

Budaya organisasi yang negatif dengan motivasi yang tinggi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai budaya yang negatif maka akan membuat pegawainya memiliki kebiasaan yang buruk, walaupun pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, namun apabila rekan-rekan lainnya memiliki kebiasaan yang buruk maka pegawai tersebut akan mengikuti kebiasaan rekan-rekannya.

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

## **H<sub>3</sub>: Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul.**

### **METODELOGI**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di Kantor SATPOL PP Kabupaten Gunungkidul yang beralamat di Komplek Bangsal Sewokoprojo, Gunungkidul, Yogyakarta dan di Kantor

Bupati Gunungkidul yang beralamat di Jl Brigjen Katamso Nomor 1, Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan November tahun 2015 smpai bulan Desember tahun 2015. Penelitian ini menggunakan sampling method. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai SATPOL PP yang berjumlah 150 orang.

**Prosedur**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi KMO and *Bartlet’s* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010: 193)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

**Instrumen**

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 skala *likert*. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner adalah sebanyak 23 item pertanyaan yang terdiri dari 9 pertanyaan variabel disiplin kerja yang diambil dari kuasioner yang dikembangkan oleh Sungkawa yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Pegawai Koperasi Majalengka (2006), 9 pertanyaan variabel motivasi diambil dari kuasioner yang dikembangkan oleh Sugianto (2011) dalam Tesisnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja kartawan di PT.Madubaru

Variabel	Mean	SD	$\alpha$ Value	AVE	1	2	3
1 Disiplin Kerja	2.946	.256	0.870	0.657	<b>0.874</b>		
2 Motivasi Kerja	2.950	.229	0.892	0.671	.637	<b>0.892</b>	
3 Budaya Organisasi	2.891	.313	0.926	0.760	.783	.643	<b>0.926</b>

Yogyakarta dan 5 pertanyaan variabel budaya organisasi yang diambil dari jurnal yang ditulis oleh Tanuwibowo yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (2014). Dari hasil uji validitas diperoleh nilai KMO and *Bartlet’s* sebesar 0,781.

Dari hasil uji validitas sebanyak 10 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

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

*Extraction Method: Maximum Likelihood.*

*Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.*

*a. Rotation converged in 5 iterations.*

**Convergent Validity**

*Convergent validity* digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981:39). Nilai AVE pada tabel 6 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

**Tabel 6. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha**

**Divergent Validity**

*Divergent validity* digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 7 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske 1959:81). Tabel 7 menunjukkan bahwa antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda:

**Tabel 7. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation**

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

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* variabel disiplin kerja sebesar 0,874, nilai *Alpha Cronbach* variabel motivasi sebesar 0,892, dan nilai *Alpha Cronbach* variabel budaya organisasi sebesar 0,926.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Deskriptif Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki (84%), berusia antara 20-30 tahun (39,3%), berpendidikan SMA (46,6%), dan telah bekerja kurang dari 1 tahun (37,3%).

**2. Deskriptif Data Penelitian**

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian terhadap disiplin pegawai masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 101 orang (67,3%), mayoritas pegawai memberikan penilaian terhadap motivasi pegawai masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 94 orang (62,67%) dan mayoritas pegawai yang menilai

bahwa budaya organisasi di dalam kantor masuk dalam kategori sedang sebanyak 98 orang (65,3%).

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja**

Independent Variabel	Disiplin			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
<b>Variabel Kontrol</b>				
Jenis kelamin	0,030	0,025	0,012	0,009
Usia	-0,57	-0,052	0,051	-0,048
Pendidikan	0,126	0,142	-0,125	-0,138
Lama Bekerja	-0,005	-0,036	0,012	-0,036
<b>Motivasi</b>				
Budaya Organisasi		0,143*	-	0,113*
		-	0,213*	0,196*
<b>R<sup>2</sup></b>				
	0,011*	0,030*	0,056*	0,068*
<b><math>\Delta</math>R<sup>2</sup></b>				
	0,011*	0,020*	0,045*	0,057*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*p<0.01; \*p<0.05.

**Pembahasan**

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,143 (\*p<0.05; p=0,040). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar ( $\Delta$ R<sup>2</sup>) 0,020; maka hipotesis pertama diterima.

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

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

## 2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai SATPOL PP

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

Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya adanya *command discipline* dan *self imposed discipline* (Moekizat, 2002: 356). *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

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

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

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh motivasi kerja  $(\beta) 0,113$  ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,037$ ) dan budaya organisasi  $(\beta) 0,196$  ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,018$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar  $(\Delta R^2) 0,057$ . Hipotesis III dapat dinyatakan diterima karena motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kedisiplinan pegawai dapat dipicu dengan kesadaran sendiri atau motivasi dan dari peraturan atau budaya didalam organisasi tersebut. Sesuai dengan teori dari Moekijat (2002:356), Disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri yang berupa motivasi. Sedangkan *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan meminimalisir kesalahan dengan cara disiplin mentaati peraturan yang ada di kantor.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

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

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

### Keterbatasan Penelitian

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua buah, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dengan nilai kontribusi untuk kedua variabel dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu hanya sebesar 0,057 atau 5,7%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subjektif dan terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

### Saran

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

1. Berdasarkan hasil penilaian pegawai SATPOL PP diketahui bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan skor terendah (2,93) pada indikator kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*). Oleh karena itu, pimpinan SATPOL PP disarankan untuk memberikan penghargaan atau minimal pujian bagi pegawai, apabila mereka menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu juga disarankan agar diadakan penghargaan bagi pegawai teladan rutin setiap bulan. Penghargaan tersebut diukur mulai dari ketepatan pegawai tiba dan pulang dari kantor, sehingga hal ini membuat pegawai menjadi termotivasi untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
2. Berdasarkan hasil penilaian pegawai SATPOL PP diketahui bahwa variabel budaya organisasi mendapatkan skor terendah (2,86) pada indikator pelaksanaan norma. Oleh karena itu, pimpinan SATPOL PP disarankan untuk memberikan sanksi apabila ada pegawainya yang melanggar norma atau peraturan yang ada di kantor. Dengan adanya sanksi tersebut maka pegawai akan takut apabila melanggar peraturan. Pimpinan juga disarankan untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan norma tersebut

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-*

- multimethod matrix* .Psychological Bulletin, Vol 8
- Fornell, C, dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18
- Frinaldi, Aldri. (2010). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat). *Tesis*. Sumatra Barat: Universitas Negri Padang
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_.(1996). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT.Rafika Aditama, Bandung.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S.(1996). *Manajemen Personalial*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Rakasiwi, Galih (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana., Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugianto, Franna Agus. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). *Tesis*. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional
- Sungkawa. Hendra Purwa. (2006) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Koperasi Kabupaten Majalengka. *Tesis*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
- Tanuwibowo, Mitchael Hutomo. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Lestari). *Jurnal Agora*. Vol. 3, No.2 Universitas Surabaya
- Terry, George R. (1997). *Asas Asas Manajemen*. Diterjemahkan oleh : Winardi. Bandung: Alumni.
- Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran Kuisioner Instrumen Penelitian

---

**No Disiplin Kerja**

---

1. Saya tidak pernah absen apabila tidak ada hal yang mendesak
2. Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi atau kehadiran sudah baik
3. Pimpinan selalu menyetujui apabila pegawai mengajukan surat izin karena sakit
4. Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah saya laksanakan
5. Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja
6. Saya selalu bersikap sesuai dengan peraturan yang ada di dalam organisasi
7. Saya selalu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan
8. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saya selama jam kerja berlangsung
9. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

---

**No Motivasi Kerja**

---

10. Saya bekerja karena ada keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan
  11. Saya terdorong untuk bertanggung jawab pada semua yang saya kerjakan
  12. Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik didalam pekerjaan saya
  13. Saya memiliki keinginan untuk bisa mempengaruhi pegawai lain
  14. Saya memiliki keinginan untuk dapat menempati jabatan di tempat kerja
- 

---

15. Saya terdorong untuk memberikan perintah pada bawahan atau pegawai lain

16. Saya terdorong untuk bersahabat dengan pegawai lain

17. Saya memiliki keinginan untuk dapat bekerja sama dengan pegawai lain

18. Jika harus mengambil keputusan saya ingin keputusan tersebut diambil secara kesepakatan kelompok

---

**No Budaya Organisasi**

---

19. Saya selalu mentaati norma-norma yang berlaku di dalam organisasi

20. Dalam organisasi ini sanksi diberikan bagi pegawai yang melanggar norma

21. Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan

22. Saya selalu menerapkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi

23. Saya merasa aman dengan posisi pekerjaan saya saat ini

---