

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DENGAN  
DISIPLIN KERJA PADA PENGADILAN AGAMA DEPOK JAWA BARAT**

---

**Rani Kurniasari, Bilgah, Adelia Lukitasari, Nurzalinar Joesah**  
**Universitas Bina Sarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)**

***Abstract***

*In every organization or company has its own work culture and way of motivating employees with the aim of increasing employee work discipline. Work culture is the result of how to work everyday which is formed from the way the leader in leading his employees. Therefore the leadership must be able to form a conducive work environment with one way is to provide the right motivation to all employees. With a work environment that has a good work culture, employees can have a good level of discipline as well. Likewise with work motivation, organizations or companies that are able to provide the right motivation to their employees, employee work discipline can increase. This study was conducted to determine the relationship between work culture variables and work motivation variables on employee work discipline variables in a government organization, namely the Depok District Court. All employees were respondents in this study. This research uses quantitative methods, namely by analyzing data based on calculations through SPSS. The results of the questionnaire calculation produce an R of 0.432 or 43.2%, which means that the relationship between work culture, work motivation and work discipline has sufficient influence and direction because it is positive*

***Keywords:*** Work Culture, Work Motivation, Work Discipline

***Abstrak***

Pada setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya kerja dan cara sendiri dalam memotivasi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Budaya kerja yang merupakan hasil dari cara bekerja sehari-hari yang terbentuk dari cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Oleh karena itu pimpinan harus dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dengan salah satu caranya adalah memberikan motivasi yang tepat kepada seluruh karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memiliki budaya kerja yang baik maka karyawan dapat memiliki tingkat kedisiplinan yang baik juga. Demikian pula halnya dengan motivasi kerja, organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang tepat kepada para karyawannya maka kedisiplinan kerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada sebuah organisasi pemerintah, yaitu Pada Pengadilan Negeri Depok. Seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan melakukan analisis data berdasarkan perhitungan

melalui SPSS. Hasil dari perhitungan kuiesioner menghasilkan R sebesar 0,432 atau 43,2% dapat diartikan bahwa hubungan budaya kerja, motivasi kerja dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup dan searah karena bernilai positif.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

## **I. PENDAHULUAN**

**A**da beberapa hal yang menjadi perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Diantaranya adalah mengenai budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Bagi sebuah perusahaan memiliki karyawan yang disiplin akan sangat menguntungkan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dan selesai tepat waktu. Akan tetapi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki disiplin yang baik juga harus didukung dengan hal lain seperti budaya kerja dan motivasi kerja yang baik dari perusahaan.

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang berkembang pada suatu kondisi dan lingkungan tempat bekerja dari seorang individu. Budaya kerja terbentuk dari kebiasaan bekerja melalui arahan-arahan pimpinan. Kemampuan dari seorang pimpinan dalam mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga dapat membentuk suatu budaya kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Seseorang yang memiliki keinginan tertentu di dorong dari dalam

dirinya dan dari arahan pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong dari perilaku seseorang. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seseorang pegawai secara keseluruhan dapat dilakukan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri para pegawai dan melakukan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan bekerja bagi para pegawai pada suatu lembaga atau instansi yang terkait, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi akan mendapatkan sanksi.

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Agama Depok Jawa Barat dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari Budaya kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja. Seperti kita ketahui bahwa Pengadilan Agama Depok merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu budaya kerja dan motivasi kerja yang

tinggi sangat diperlukan agar setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan demikian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan maksimal dan memuaskan bagi masyarakat.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **Budaya Kerja**

Menurut jurnal (Rafiq, 2019) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota – anggotanya.

Menurut (Rafiq, 2019) menyatakan bahwa, Budaya adalah nilai- nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Ada perbedaan antara nilai dan sikap/perilaku.

Menurut (Yani Pramularso et al., 2018) menyatakan bahwa, “organisasi budaya kerja menjadi bagian penting yang harus dimiliki dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. SDM dalam organisasi diharapkan memiliki kinerja dengan melaksanakan budaya kerja yang sudah diterapkan”.

Proses pembentukan budaya menurut (Sulaksono, 2019) itu dapat terjadi dalam tiga cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan

kan pegawai yang setuju dengan visi, satu pikiran dan seperasaan dengan mereka.

2. Pendiri melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan berperilakunya kepada pegawai agar dapat terpengaruh dan beradaptasi dengan budaya kerja yang diterapkan.

3. Perilaku para pendiri bertindak secara otomatis sebagai pemeran utama yang memberikan contoh dan mendorong para pegawai untuk mengidentifikasi menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi pendiri tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Perasaan semangat bekerja dari karyawan harus selalu dimotivasi agar dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Memiliki rasa semangat atau motivasi maka akan mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan dalam berbagai hal antara lain dapat bekerja dengan waktu yang cepat, tepat dan efisien. Adapun menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Samsudin dalam (Erri & Fajrin, 2018) Motivasi adalah suatu hal yang dirasakan oleh seseorang sehingga mendorong seseorang dalam melakukan suatu hal terhadap suatu individu maupun pada suatu kumpulan orang.

Menurut (Syiaifuddin, 2018) motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan, minum, oksigen dan sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kepuasan sosial seperti penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya.

Menurut Sagala dalam (Lestari, 2018) mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Stefan Ivanko dalam (Yusuf, 2018) mengatakan bahwa motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan hukuman, dan perolehan tujuan.

Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif dan negat.

Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yuki dalam (Edy, 2017) pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi juga mempunyai teknik motivasi dalam bekerja karyawan menurut para ahli yaitu. Menurut Prabu Mangkunegara dalam (Yusuf, 2018) mengemukakan teknik – teknik kerja karyawan antara lain:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara memengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:

A = *ATTENTION* (Perhatian)

I = *INTEREST* (Minat)

D = *DESIRE* (Hasrat)

D = *DECISION* (Keputusan)

A = *ACTION* (Aksi/Tindakan)

S = *SATISFACTION* (Kepuasan)

Menurut Abraham Maslow dalam (Fahmi, 2016) manusia memiliki 5 tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkat yang dibawahnya dan seterusnya tingkatan itu adalah :

#### 1. *Physiological Needs*

Yaitu kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, dan istirahat untuk menjaga kesehatan dan bebas dari rumah sakit.

#### 2. *Safety and Security*

Safety and security yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari Tuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).

#### 3. *Social Needs*

Social Needs yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

#### 4. *Esteem Need*

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan di hargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan diri dan rasa hormat dari orang lain

#### 5. *Self Actualization Needs*

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, kritik terhadap sesuatu.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan faktor utama yang sangat penting untuk pertumbuhan di dalam organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Selain itu, disiplin kerja sangat bermanfaat bagi para pegawai untuk mendidik dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun beberapa menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut *Keith Davis* dalam (Syahyuni, 2018) "*Diciplineis managementactiontoenforce organization standards*". Berdasarkan pendapat dari *Keith Davis*, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Syahyuni, 2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sinambela, 2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Handoko dalam (Sinambela, 2018), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Di dalam disiplin kerja adapun beberapa faktor – faktor disiplin dalam bekerja menurut para ahli yaitu. Menurut Bejo Siswanto dalam (Sinambela, 2018) berpendapat bahwa faktor – faktor dari disiplin kerja itu ada lima.

#### 1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

#### 2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam (Kartika & Suci, 2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

#### 3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

## 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

## 7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan.

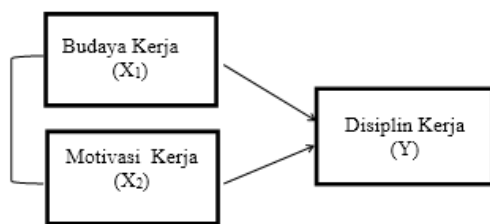
Di dalam disiplin kerja juga terdapat beberapa manfaat menurut beberapa para ahli yaitu. Menurut Werther Jr & Davis dalam (Budhi, 2017) ditempat bekerja, dibutuhkan adanya kedisiplinan kerja, bahwa dengan

terwujudnya sebuah kedisiplinan di tempat kerja bermanfaat:

1. *Performance Improvement*, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan para pekerja maupun divisi SDM dapat mengetahui tindakan yang harus ditempuh guna lebih mendorong peningkatan kedisiplinan kerja.
2. *Compensation Adjustments*, dilakukan evaluasi terhadap kinerja sehingga membantu para pengambil keputusan untuk mengambil keputusan dalam remunerasi.
3. *Palecement Division*, dengan melihat sejarah disiplin para pekerja dimasa lalu, dapat membantu pimpinan dan divisi SDM guna melakukan proses penetapan promosi, mutasi, maupun demosi.
4. *Career Planning Development*, umpan balik perihal kinerja dapat menjadi sebuah patokan guna mengarahkan jalur karier (*career path*) seorang pekerja.
5. *Staffing Proceess*, aspek positif maupun negatif dari sebuah perilaku disiplin kerja mencerminkan kekuatan sekaligus kelemahan tata cara *staffing* yang telah berjalan.
6. *Job Design*, penilaian secara akurat kedisiplinan kerja akan menjamin keputusan penempatan secara internal tanpa ada perlakuan pembedaan (diskriminasi).

### Kerangka Pemikiran

Hal yang menarik untuk diteliti dan dikaji berikut ini adalah mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Puskesmas Kadugede Kuningan. Penelitian ini dapat memaksimalkan keberadaan puskesmas kadugede di tengah-tengah masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka langkah awal dalam penelitian adalah membuat model penelitian melalui kerangka pemikiran, seperti pada gambar.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: (1) H1= diduga Budaya kerja karyawan Pengadilan Agama Depok Jawa Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan; (2) H2= diduga motivasi kerja karyawan Pengadilan Agama Depok Jawa Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yang

dilakukan yaitu: (1) kuesioner; (2) wawancara (Interview), dan (3) observasi. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Penyebaran kuisio-  
ner sendiri dilakukan pada bulan Juni. Hasil Kuisio-  
ner ini diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and service Solution*). Untuk mengetahui analisis dari Budaya kerja dan motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan maka penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi dan uji simultan (anova). Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 55 orang sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau *sampling total*. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dihitung dengan tingkat kesalahan 0.05.

### Karakteristik Responden

Dengan adanya responden yang terlibat dalam penelitian ini, penulis dapat mengetahui jumlah seluruh pegawai yang ada di Pengadilan Agama Depok yaitu berjumlah 55 orang. Karakteristik responden di peroleh berdasarkan dari kuesioner yang penulis buat dan se-  
barkan ke Pengadilan Agama Depok untuk menganalisa lebih lanjut. Karakteristik penelitian ini meliputi:

## 1. Jenis Kelamin

**Tabel 1 Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	22	40%
2.	Wanita	33	60%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pegawai pada Pengadilan Agama Depok pada Tahun 2019 dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin Wanita dengan sebesar 60% atau sebanyak 33 orang dari pada pegawai yang berjenis kelamin pria sebesar 40% atau sebanyak 22 orang.

## 2. Usia

**Tabel 2 Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	<18 tahun	-	-
2.	18 – 25 tahun	6	11%
3.	26 – 35 tahun	19	34%
4.	36 – 45 tahun	22	40%
5.	46 – 55 tahun	7	13%
6.	>55 tahun	1	2%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pegawai pada Pengadilan Agama Depok pada Tahun 2019 dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui mayoritas usia pada Pengadilan Agama Depok adalah usia 36 – 45 tahun sebesar 40% atau sebanyak 22 orang, pegawai yang berusia 26 – 35 tahun sebesar 34% atau sebanyak 19 orang, pegawai yang berusia 46 –

55 tahun sebesar 13% atau sebanyak 7 orang, pegawai yang berusia 18 – 25 tahun sebesar 11% atau sebanyak 6 orang, dan pegawai yang berusia >55 tahun sebesar 2% atau sebanyak 1 orang.

## 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3 Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	9	16%
4.	D3	1	2%
5.	S1	31	56%
6.	S2	14	26%
7.	S3	-	-
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pegawai pada Pengadilan Agama Depok pada Tahun 2019 dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui mayoritas berpendidikan terakhir adalah S1 sebesar 56% atau sebanyak 31 orang, pegawai yang berpendidikan terakhir S2 adalah sebesar 26% atau sebanyak 14 orang, pegawai yang berpendidikan terakhir SMA adalah sebesar 16% atau sebanyak 9 orang, dan pegawai yang berpendidikan terakhir D3 adalah sebesar 2% atau sebanyak 1 orang.

## 4. Status Pegawai

**Tabel 4 Status Pegawai**

No.	Status Karyawan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Honorer	12	22%

2.	Kontrak	2	4%
3.	Tetap	41	74%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pegawai pada Pengadilan Agama Depok pada Tahun 2019 dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui mayoritas pegawai berstatus Tetap dengan sebesar 74% atau sebanyak 41 orang, pegawai yang berstatus Honorer dengan sebesar 22% atau sebanyak 12 orang, pegawai yang berstatus Kontrak dengan sebesar 4% atau sebanyak 2 orang.

#### 5. Masa Kerja Pegawai

**Tabel 5 Masa Kerja Pegawai**

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	<1 tahun	3	6%
2.	1 – 2 tahun	3	6%
3.	2 – 3 tahun	10	18%
4.	3 – 5 tahun	20	36%
5.	>5 tahun	19	34%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pegawai pada Pengadilan Agama Depok pada Tahun 2019 dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui mayoritas pegawai yang bekerja selama 3 – 5 tahun dengan sebesar 36%, pegawai yang bekerja selama >5 tahun dengan sebesar 34, pegawai yang bekerja selama 2 – 3 tahun dengan sebesar 18%, pegawai yang bekerja selama <1 tahun dan bekerja selama 1

– 2 tahun dengan sebesar masing – masing 6%.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen ini untuk menguji data kuesioner yang digunakan apakah valid atau tidak dan reliabel atau tidak.

**Tabel.6 Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,637	0,266	Valid
	X1.2	0,717		Valid
	X1.3	0,419		Valid
	X1.4	0,652		Valid
	X1.5	0,575		Valid
	X1.6	0,592		Valid
	X1.7	0,529		Valid
	X1.8	0,339		Valid
	X1.9	0,284		Valid
	X1.10	0,301		Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,600	0,266	Valid
	X2.2	0,689		Valid
	X2.3	0,426		Valid
	X2.4	0,653		Valid
	X2.5	0,587		Valid
	X2.6	0,607		Valid
	X2.7	0,533		Valid
	X2.8	0,214		Tidak Valid
	X2.9	0,299		Valid
	X2.10	0,316		Valid
Disiplin (Y)	Y1	0,545	0,266	Valid
	Y2	0,612		Valid
	Y3	0,672		Valid
	Y4	0,589		Valid
	Y5	0,552		Valid
	Y6	0,712		Valid
	Y7	0,698		Valid
	Y8	0,477		Valid
	Y9	0,610		Valid
	Y10	0,470		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas  $r$  uji 2 (dua) arah dengan  $N=55$  ( $df=n-2$ )  $df=53$  dengan taraf kesalahan 5% diperoleh 0,266. Karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan indikator budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tersebut *valid* dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Tabel.7 Reliabilitas**

Variable	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya kerja	.695	10
Motivasi Kerja	.669	10
Disiplin Kerja	.793	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *alpha cronbach's* 0,61-0,80 berarti reliabel. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel budaya kerja mendapatkan nilai 0.695, variabel motivasi kerja mendapatkan nilai 0.669 dan variabel disiplin kerja mendapatkan nilai 0.793. Artinya ketiga variabel ini reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pengadilan Agama Depok.

**Tabel.8 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.231	.201	2.636
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas angka  $R$  square determinasi adalah 0,480 artinya dapat disimpulkan bahwa sebesar 48% variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel yang terdiri dari budaya kerja dan motivasi kerja, dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini.

## 3. Uji Simultan

Selanjutnya adalah melakukan Uji pengaruh simultan. Dalam rangka untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen maka dilakukan lah uji simultan

**Tabel.9 Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.439	2	54.220	7.804	.001 <sup>a</sup>
Residual	361.270	52	6.948		
Total	469.709	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji simultan ini dapat dilihat pada nilai F test sebesar 7.804(pada Tabel.9) dan signifikan pada 0.001 yang berarti variabel independen kompensasi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil uji ini menjawab hipotesis penelitian bahwa  $H_A$  diterima, dimana  $F_{hit} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa budaya kerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian apabila Pengadilan Agama Depok memiliki lingkungan budaya bekerja yang mendukung serta memiliki motivasi bekerja yang tinggi maka akan meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

## **V. KESIMPULAN**

1. Hasil dari perhitungan kuiesioner menghasilkan R sebesar 0,432 atau 43,2% dapat diartikan bahwa hubungan budaya kerja, motivasi kerja dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup dan searah karena bernilai positif.
2. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan ,motivasi kerja harus terus di terapkan dan tingkatan karena mempunyai pengaruh yang positif dengan disiplin kerja di pengadilan agama depok jawa barat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Budhi, R. G. 2017. *Revolusi Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Edy, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. XVI(1), 77–83.
- Fahmi, I. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kartika, Y., & Suci, N. U. 2016. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 4(2), 354–373.
- Lestari, N. E. P. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen Widya Cipta*, Vol. 3(No. 1), 105–114. diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/5127>
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Deepublish.
- Syahyuni, D. 2018. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. 2(2). Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/3648>
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Yani Pramularso, E. 2018. *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express*. Jurnal Sekretari Dan Manajemen Widya Cipta, Vol 2(No. 2). diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/3908>
- Yusuf, H. A. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).