

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Siti Aminah¹, Elvina², Abd. Halim³

^{1 2 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 40 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 Pegawai. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, Work Commitment, Work Discipline, Motivation, and Job Promotion on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency. This research is quantitative in nature, and the location of the study is the employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency. The data collection techniques used in this study include observation, documentation, and questionnaires using a Likert scale. The population in this study consists of 40 employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency. The entire population will be used as the sample, totaling 40 employees. Multiple linear regression analysis was tested using partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R²). The results of the study indicate that Organizational Culture, Work Commitment, Work Discipline, Motivation, and Job Promotion simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency.

Keywords: Organizational Culture, Work Commitment, Work Discipline, Motivation, Job Promotion, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Siti Aminah

✉ Corresponding author :

Email Address : Sityaminah0412@gmail.com, elvinahrp19@gmail.com, abdulhalimpr89@gmail.com. (alamat, koresponden)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang telah disusun oleh pimpinan. Potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal penting dan juga pemegang peranan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan, umumnya banyak perusahaan yang memiliki masalah dan kebanyakan masalah tersebut berhubungan dengan sumber daya manusianya apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya. Karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Untuk mencapai target perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai perusahaan, norma dan praktik yang dijalankan sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka rasa identitas dan tujuan. Dengan demikian, budaya organisasi yang menekankan pada pelayanan pelanggan yang baik, kerjasama tim dan integritas diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja kasir secara optimal.

Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi mereka proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut. Pasalnya untuk menjalankan suatu organisasi dibutuhkan komitmen yang sama artinya dengan menjalankan perintah atau tanggung jawab. Jika karyawan sudah mempunyai komitmen yang di tunjukan kepada organisasinya, maka komitmen tersebut harus dijalankan terlebih dahulu. Tidak semua karyawan dapat menjalankan komitmennya tersebut.

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dan memiliki kemampuan untuk mengikuti aturan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Teori motivasi maslow menyatakan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan, pencapaian dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teori motivasi yang diterapkan yaitu mengakui prestasi kerja karyawan termasuk kasir dengan memberikan kesempatan promosi jabatan, memberikan insentif jika target promo penjualan tercapai dan hal-hal lainnya. Motivasi kerja di sebuah organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja.

Promosi jabatan merupakan sebuah hal yang diinginkan bagi setiap pegawai umumnya karena promosi jabatan merupakan proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha

pengembangan karawan melalui jenjang karir yang jelas sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam beberapa hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ideide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, dan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Effendy dan Fitria (2020), bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.” Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahandalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2016). Namun sebaliknya, budaya pun dapat menjadi suatu beban pada organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (2016), budaya dapat menjadi penghalang terhadap perubahan bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi. Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang (Sedarmayanti, 2013). Sunyoto dan Burhanudin (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Susanto (2006) budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison, dkk (2016): a. Kesadaran diri adalah Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi. b. Keagresifan adalah Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias. c. Kepribadian adalah Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. d. Performa adalah Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu,

dan efisien. e. Orientasi Tim adalah Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2016) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut: 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen kontinu, 3. Komitmen normatif.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Farida dan Hartono (2016) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Motivasi

Wasiman (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Darmadi (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi menurut Gunawan, dkk (2020) Indikator motivasi kerja antara lain adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2018) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Menurut Rivai dan Sagala (2013), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Menurut Ardana dkk (2012) dimensi/indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut: a. Senioritas, b. Prestasi Kerja, c. Tingkat loyalitas, d. Kejujuran.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang

diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahriani dan Syarif, 2022). Menurut Dessler dalam (Safitri, 2019) indikator untuk mengukur kinerja adalah : Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 40 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 pegawai. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Budaya Organisasi (X1)	P1	0,731	0,5	Valid
	P2	0,723	0,5	Valid
	P3	0,724	0,5	Valid
	P4	0,726	0,5	Valid
	P5	0,738	0,5	Valid
Komitmen Kerja (X2)	P6	0,739	0,5	Valid
	P7	0,742	0,5	Valid
	P8	0,754	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X3)	P9	0,835	0,5	Valid
	P10	0,843	0,5	Valid
	P11	0,837	0,5	Valid
	P12	0,759	0,5	Valid
	P13	0,737	0,5	Valid
Motivasi (X4)	P14	0,836	0,5	Valid
	P15	0,844	0,5	Valid
	P16	0,845	0,5	Valid
	P17	0,756	0,5	Valid
	P18	0,761	0,5	Valid

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Promosi Jabatan (X5)	P19	0,732	0,5	Valid
	P20	0,763	0,5	Valid
	P21	0,854	0,5	Valid
	P22	0,845	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P23	0,846	0,5	Valid
	P24	0,877	0,5	Valid
	P25	0,888	0,5	Valid
	P26	0,869	0,5	Valid
	P27	0,891	0,5	Valid
	P28	0,892	0,5	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Tabel 1. menampilkan temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa nilai Correlation Pearson lebih tinggi daripada Kriteria Pengukuran Nilai 0,5. Ini berarti bahwa nilai variabel-variabel tersebut benar atau valid.

B. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (CA)	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,844	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,867	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,858	Reliabel
Motivasi (X4)	0,871	Reliabel
Promosi Jabatan (X5)	0,865	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,874	Reliabel

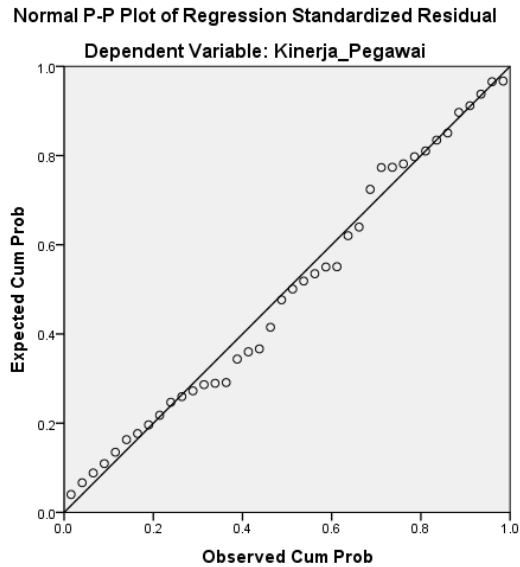
Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Tabel 2. menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai reliabilitas lebih dari 0,7 yang berarti alat ukur variabel penelitian tersebut tergolong reliabel.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1:

Gambar 1. Grafik P-P Plot



Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3:

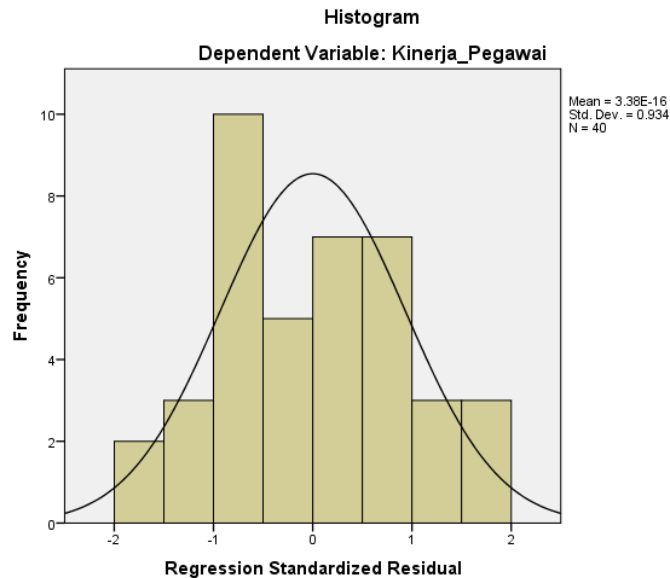
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	40
Asymp Sig. (2-tailed) ^c	.200

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Uji normalitas pada Tabel 3. menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dengan dari taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan histogram yang dimuat pada Gambar 2:

Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut.

D. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.753	1.327
Komitmen Kerja	.409	2.447
Disiplin Kerja	.457	2.188
Motivasi	.814	1.228
Promosi Jabatan	.801	1.249

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

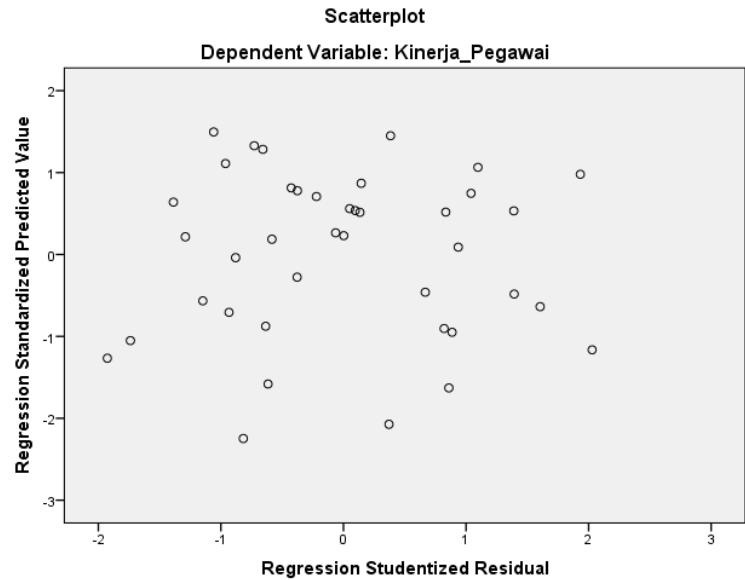
Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Heterokedastisitas

Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 3:

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Dapat dilihat pada Gambar 3. dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada table 5 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	-21.087	5.909		-3.569	.001
	Budaya Organisasi	.412	.112	.338	3.669	.001
	Komitmen Kerja	.341	.131	.230	2.835	.007
	Disiplin Kerja	.441	.140	.373	3.149	.003
	Motivasi	.331	.106	.278	3.135	.004
	Promosi Jabatan	.594	.213	.249	2.787	.009

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa persamaan model regresi yang terjadi adalah sebagai berikut:

Y= -21.087 + 0,412X₁ + 0,341X₂ + 0,441X₃ + 0,331X₄ + 0,594X₅

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan bahwa Komitmen Kerja sebesar 0,341, nilai Disiplin Kerja sebesar 0,441, nilai Motivasi sebesar 0,331, nilai Promosi Jabatan sebesar 0,594 serta nilai konstanta (a) sebesar -21.087. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

A. Uji t

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2.0322. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-21.087	5.909		-3.569	.001
	Budaya Organisasi	.412	.112	.338	3.669	.001
	Komitmen Kerja	.341	.131	.230	2.835	.007
	Disiplin Kerja	.441	.140	.373	3.149	.003
	Motivasi	.331	.106	.278	3.135	.004
	Promosi Jabatan	.594	.213	.249	2.787	.009

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil pegujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3,569 > t \text{ tabel } 2.0322$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian hasil dari variabel Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2.835 > t \text{ tabel } 2.0322$ dan nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3.149 > t \text{ tabel } 2.0322$ dan nilai signifikan yaitu $0,003 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $3.135 > t \text{ tabel } 2.0322$ dan nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian hasil dari variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2.787 > t \text{ tabel } 2.0322$ dan nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$.

B. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 40 - 5 = 35$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (5; 35)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2.485. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.076	5	61.815	24.432	.000 ^b
	Residual	86.024	34	2.530		
	Total	395.100	39			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $24.432 > F_{tabel} 2,485$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variable bebas yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.750	1.591

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,884 artinya Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan sebesar 88,4%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung $3.669 > t$ tabel 2.0322 dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Fangiziah, dkk (2023) serta Parta, dkk (2023) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dalam hal ini, jika perusahaan terus menerus memberikan Budaya Organisasi serta mampu diaplikasikan dan diterapkan oleh para pegawai atau karyawan didalam perusahaan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian hasil dari variabel Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2.835 > t$ tabel 2.0322 dan nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastini, dkk (2023), Wondal, dkk (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, jika Komitmen Kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan baik serta memiliki kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3.149 > t$ tabel 2.0322 dan nilai signifikan yaitu $0,003 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dar

Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $3.135 > t$ tabel 2.0322 dan nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Penelitian serupa dari Maisuri dan Rusdi (2021) menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian hasil dari variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2.787 > t$ tabel 2.0322 dan nilai signifikan yaitu $0,009 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inayah, dkk (2023) serta Syardiansyah & Rahman (2022) menjelaskan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repository.ung.ac.id/get/kms/31039/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-PerencanaanKarir.pdf&ved=2ahUKEwj81pvo86ONAxV7cGwGHYaeEAgQFnoECBcQAQ&usq=AOvVaw2E-IBa_4oYipwO-zp6w1eH
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (2016). *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application*. California: Sage Publications
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budianto, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 101–110. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36260>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi, H. (2018). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Dessler, G. (dalam Safitri, R.). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, I., & Fitria, H. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Palembang: Noer Fikri.

- Fangiziah, F., Hasanah, U., & Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 23–31.
<https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/1999>
- Farida, T., & Hartono, A. (2016). *Perilaku Organisasi: Perspektif Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahriani, F., & Syarif, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi*, 8(1), 55–63.
- Gunawan, R., Fitriani, R., & Nurhasanah, N. (2020). Motivasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45–52.
- Inayah, L., Suharyati, & Ramadhan, F. (2023). Promosi Jabatan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 5(1), 12–20.
- Maisuri, M., & Rusdi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 88–97.
- Parta, I. M., Widianata, I. K., & Suardana, G. (2023). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(2), 56–65.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, A. B. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Prenada Media.
- Syardiansyah, D., & Rahman, T. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 73–81.
- Wasiman. (2018). *Teori Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Surabaya: Laksana Media.
- Widiastini, N. M., Yuniarsih, T., & Sutrisno, E. (2023). Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 33–41.
- Wondal, Y., Suharto, A., & Purnomo, E. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 92–100.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ojs.umada.ac.id/index.php/Paraduta/article/download/502/373&ved=2ahUKEwic_ZjP8qONAxULxjgGHWjhOdsQFnoECCcQAQ&usg=AOvVaw298cLgq_T3AxzGVNBjFfHt

