

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara dibentuk setelah pemekaran kabupaten ini dari Kabupaten Labuhanbatu. Kabupaten Labuhanbatu Utara sendiri berdiri berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2008, yang disahkan pada tanggal 21 juli 2008. Dengan demikian, Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara dibentuk setelah tanggal tersebut, menyesuaikan dengan pembentukan kabupaten baru.

a. Visi dan Misi

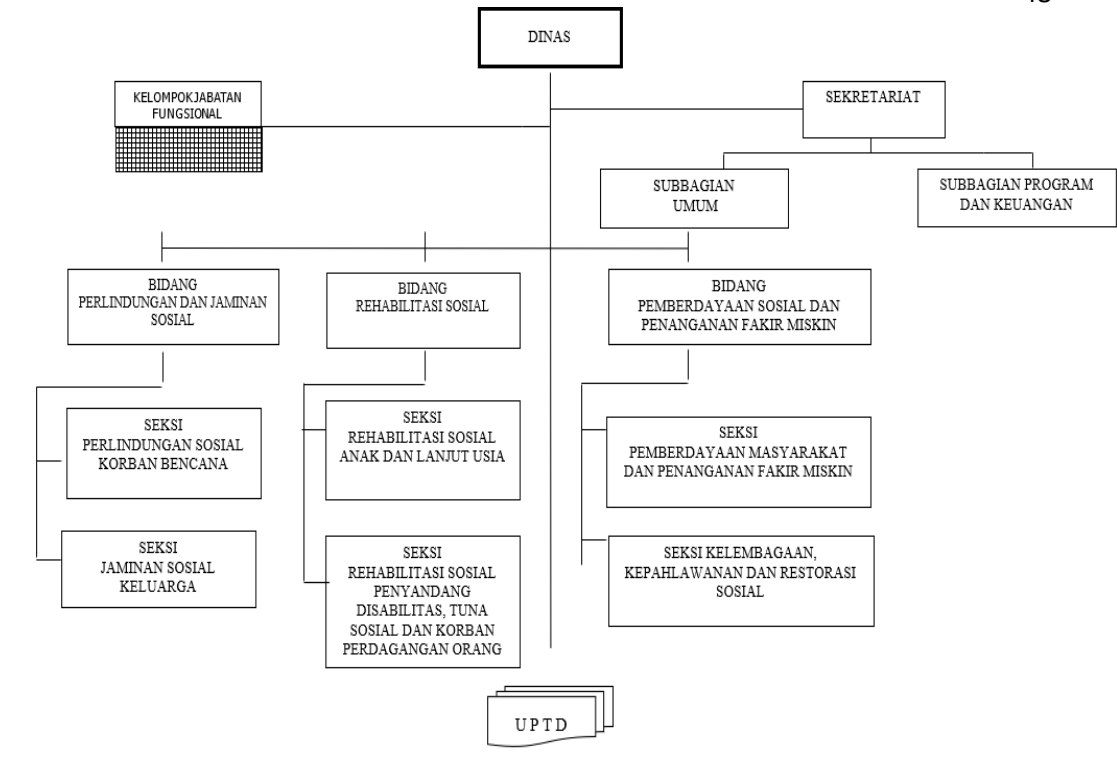
Dinas Sosial Labura memainkan peran penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat di Labura. Mereka bekerja untuk mengurangi kemiskinan, meningkatkan kualitas hidup, dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif. Sejarah Dinas Sosial Labura mencerminkan komitmen pemerintah daerah untuk memberikan perhatian khusus terhadap masalah sosial dan kesejahteraan masyarakat. Dalam kaitan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara maka Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang dapat di implementasikan melalui program dan kegiatan dalam Dinas Sosial yaitu ikut berperan dalam rangka "Meningkatkan kualitas sumber daya manusia masyarakat Labuhanbatu Utara berbasiskan pendidikan dan pelatihan formal maupun non formal dengan

tujuan Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Bagi Masyarakat". Adapun sasaran yang dimaksud adalah Penanggulangan Kemiskinan dan Pemberdayaan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS).

Secara umum fungsi dari Dinas Sosial adalah Perumusan kebijakan dibidang Sosial, Pelaksanan Kebijakan dibidang Sosial, Pelaksana Evaluasi dan Pelaporan dibidang Sosial, Pelaksanan Administrasi Dinas dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang fleksibel dalam arti hidup, berkembang, bergerak sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari kelompok individu yang saling berinteraksi dengan pola tertentu sehingga setiap manusia mempunyai tugas tertentu. Adapun stuktur organisasi Dinas Sosial Labuhanbatu Utara yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

2. Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. dari objek penelitian peneliti akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi : jenis kelamin, usia dan masa kerja sebagai berikut :

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	17	44,7%
2.	Perempuan	21	55,3%
Jumlah		38	100

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 4.1 terlihat bahwa pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara paling dominan berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 responden (55,3%) dibandingkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 responden (44,7%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18 – 25 tahun	2	5,5 %
2.	26 – 35 tahun	12	31,5 %
3.	36 – 45 tahun	15	39,4 %
4.	> 45 tahun	9	23,6 %
Jumlah		38	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 4.2 terlihat bahwa pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara paling dominan berusia 36-45 tahun berjumlah 15 responden atau (39,4%); responden berusia 26-35 tahun berjumlah 12 responden atau (31,5%); responden berusia >45 tahun berjumlah 9 responden (23,6%) ; dan responden berusia 18-25 tahun berjumlah 2 responden (5,5%).

c. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identitas responden berdasarkan pekerjaan, pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	2	5,5 %
2.	6-10 Tahun	8	21,1 %
3.	11-15 Tahun	14	36,7 %
4.	16-20 Tahun	5	13,1%
5	> 20 Tahun	9	23,6%
Jumlah		38	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 4.3 terlihat bahwa konsumen pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara paling dominan lama bekerja 11-15 Tahun berjumlah 14 responden atau (36,7%); responden yang lama bekerja < 5 Tahun berjumlah 2 responden atau (5,5%); responden yang lama bekerja bekerja 6-10 Tahun berjumlah 8 responden (21,1%) ; responden yang lama bekerja 16-20 Tahun berjumlah 5 responden (13,1%) dan responden yang lama bekerja > 20 Tahun sebanyak 9 responden (23,6%).

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	11	28,9	27	71,1	38	100
P2	0	0	0	0	0	0	18	47,3	20	52,7	38	100
P3	0	0	0	0	0	0	24	63,1	14	36,9	38	100
P4	0	0	0	0	0	0	19	50,0	19	50,0	38	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Saya diminta untuk selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya). Hasilnya sebanyak 27 orang (71,1%) menyatakan sangat setuju dan 11 orang (28,9%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Organisasi saya mendorong karyawan untuk berfikir kreatif dan inovatif). Hasilnya sebanyak 18 orang (47,3%) menyatakan sangat setuju dan 20 orang (52,7%) menyatakan setuju.

- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Kesalahan kecil dalam pekerjaan menjadi perhatian penting bagi pimpinan). Hasilnya sebanyak 14 orang (36,9%) menyatakan sangat setuju dan 24 orang (63,1%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Karyawan dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja). Hasilnya sebanyak 19 orang (50%) menyatakan sangat setuju dan 19 orang (50,1%) menyatakan setuju.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	30	78,9	8	21,1	38	100
P2	0	0	0	0	0	0	15	39,4	23	60,6	38	100
P3	0	0	0	0	0	0	25	65,7	13	34,3	38	100
P4	0	0	0	0	0	0	16	42,1	22	57,9	38	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan untuk terus berkembang). Hasilnya sebanyak 8 orang (21,1%) menyatakan setuju dan 30 orang (78,9%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung saya dalam menyelesaikan tugas). Hasilnya sebanyak 23 orang (60,6%) menyatakan setuju dan 15 orang (39,4%) menyatakan setuju.

- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya). Hasilnya sebanyak 13 orang (34,3%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (65,7%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya). Hasilnya sebanyak 22 orang (57,9%) menyatakan sangat setuju dan 16 orang (42,1%) menyatakan setuju.

c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	19	50,0	19	50,0	38	100
P2	0	0	0	0	0	0	28	73,6	10	26,4	38	100
P3	0	0	0	0	0	0	3	7,9	35	92,1	38	100
P4	0	0	0	0	0	0	13	34,3	25	65,7	38	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja). Hasilnya sebanyak 19 orang (50,0%) menyatakan sangat setuju dan 19 orang (50,0%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Lembaga). Hasilnya sebanyak 10 orang (26,4%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (73,6%) menyatakan setuju.

- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya). Hasilnya sebanyak 35 orang (92,1%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang (7,9%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Saya menjalankan tugas secara konsisten setiap hari kerja). Hasilnya sebanyak 25 orang (65,7%) menyatakan sangat setuju dan 13 orang (34,3%) menyatakan setuju.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Personal (X_4)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel kemampuan personal (X_4) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Personal

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	31	81,5	7	18,5	38	100
P2	0	0	0	0	0	0	24	63,1	14	36,9	38	100
P3	0	0	0	0	0	0	26	68,4	12	31,6	38	100
P4	0	0	0	0	0	0	25	65,7	13	34,3	38	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Saya tetap tenang dan rasional saat menghadapi tekanan di tempat kerja). Hasilnya sebanyak 7 orang (18,5%) menyatakan sangat setuju dan 31 orang (81,5%) menyatakan setuju
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Saya mendengarkan pendapat orang lain sebelum mengambil keputusan). Hasilnya sebanyak 14 orang (36,9%) menyatakan sangat setuju dan 24 orang (63,1%) menyatakan setuju.

- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim). Hasilnya sebanyak 12 orang (31,6%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (68,4%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Saya mampu mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi masalah kerja). Hasilnya sebanyak 13 orang (34,3%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (65,7%) menyatakan setuju.

e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	25	65,7	13	34,3	38	100
P2	0	0	0	0	0	0	27	71,1	11	28,9	38	100
P3	0	0	0	0	0	0	19	50,0	19	50,0	38	100
P4	0	0	0	0	0	0	32	84,2	6	15,8	38	100

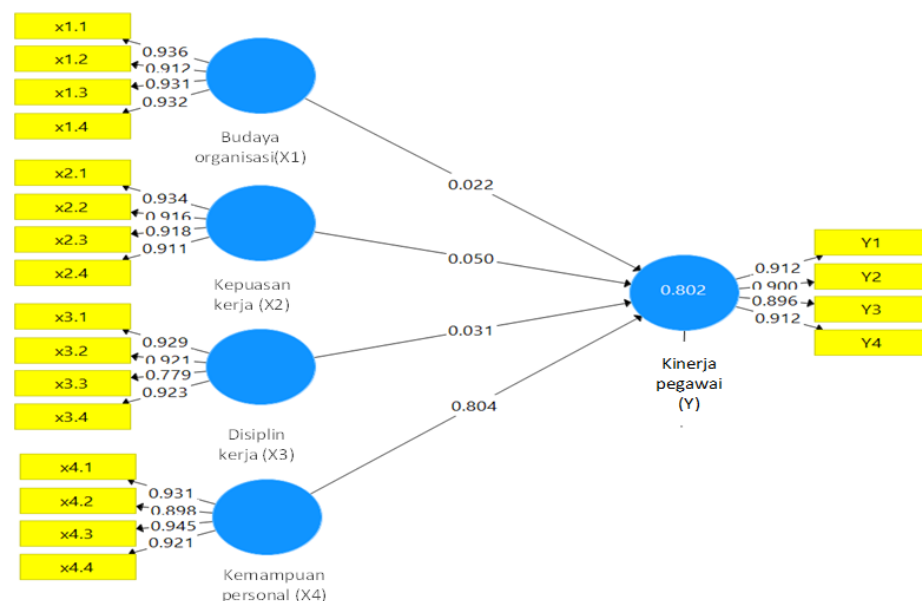
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang baik). Hasilnya sebanyak 13 orang (34,3%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (65,7%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan). Hasilnya sebanyak 11 orang (28,9%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (71,1%) menyatakan setuju.

- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target). Hasilnya sebanyak 19 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (50%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien) Hasilnya sebanyak 6 orang (15,8%) menyatakan sangat setuju dan 32 orang (84,2%) menyatakan setuju.

4. Analisis Outer Model

Outer model adalah model pengukuran digunakan untuk menilai seberapa baik indikator mencerminkan konstruk dalam penelitian. Evaluasinya dilakukan untuk memastikan data valid dan reliabel, melalui dua uji utama yaitu *convergent validity* yang melihat hubungan kuat antar indikator dalam satu konstruk, dan *discriminant validity* yang memastikan indikator dari konstruk berbeda tidak saling berkorelasi (Mariani et al., 2024)



Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Data

a. Convergent Validity

Untuk menilai convergent validity antara indikator dan variabel laten, digunakan nilai faktor loading. Menurut Ghazali, indikator dikatakan memiliki convergent validity yang baik apabila nilai loading-nya lebih dari 0,7, yang berarti indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel laten secara kuat dan konsisten (May et al., 2024).

Tabel 4.9 Loading Factor

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan kerja (X2)	Disiplin kerja (X3)	Kemampuan personal (X4)	Kinerja pegawai (Y)
X1.1	0,936				
X1.2	0,912				
X1.3	0,931				
X1.4	0,932				
X2.1		0,934			
X2.2		0,916			
X2.3		0,918			
X2.4		0,911			
X3.1			0,929		
X3.2			0,921		
X3.3			0,779		
X3.4			0,923		
X4.1				0,931	
X4.2				0,898	
X4.3				0,945	
X4.4				0,921	
Y.1					0,912
Y.2					0,900
Y.3					0,896
Y.4					0,912

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan table diatas, hasil uji outer loading menunjukkan nilai lebih dari 0,7. Hal ini berarti bahwa indikator memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten, sehingga indikator tersebut efektif dan valid dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Dalam penelitian, nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan bahwa konstruk sudah mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Jika nilainya

di bawah 0,50, berarti masih banyak kesalahan dalam indikator, sehingga validitas konvergen belum terpenuhi (Haji-Othman & Yusuff, 2022).

Tabel 4.10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya organisasi (X ₁)	0,861
Kepuasan kerja (X ₂)	0,846
Disiplin kerja (X ₃)	0,792
Kemampuan personal (X ₄)	0,853
Kinerja pegawai (Y)	0,819

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2025

c. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Dalam uji reliabilitas, terdapat dua jenis pengujian yaitu composite reliability dan Cronbach's alpha. Keduanya dinyatakan reliabel jika nilai yang dihasilkan lebih dari 0,7, yang berarti indikator dalam konstruk tersebut konsisten dan dapat dipercaya (Muhtarom et al., 2022).

Tabel 4.11 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya organisasi (X ₁)	0,946	0,961
Kepuasan kerja (X ₂)	0,939	0,956
Disiplin kerja (X ₃)	0,911	0,938
Kemampuan personal (X ₄)	0,943	0,959
Kinerja pegawai (Y)	0,926	0,948

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kemampuan personal dan kinerja pegawai memiliki nilai di atas 0,7. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena indikator-indikatornya menunjukkan konsistensi dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruksya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

d. Analisis Inner Model

Model struktural (inner model) adalah bagian dari model penelitian yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel laten, yaitu menguji seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya dalam kerangka hubungan yang telah ditentukan. Hal ini dapat ditunjukkan pada hasil uji R^2 berikut:

Tabel 4.12 Nilai R Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja pegawai (Y)	0,802	0,794

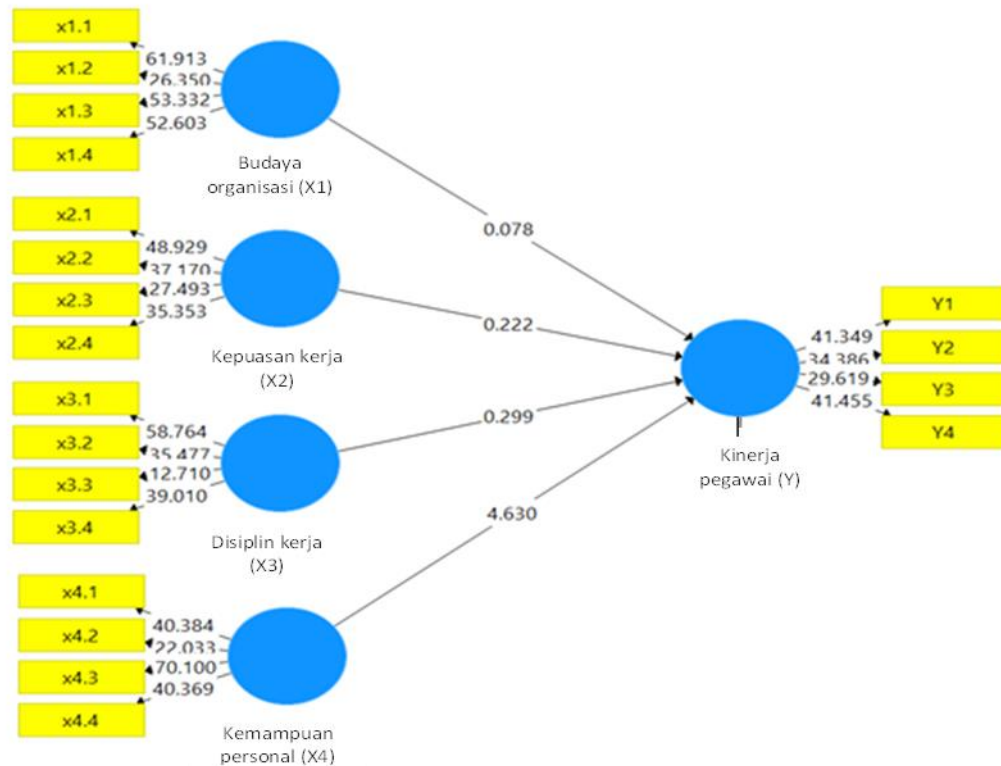
Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,802 pada kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa 80,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kemampuan personal.

5. Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak, perlu diperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, yaitu melalui nilai T-Statistik dan P-Value berdasarkan uji path coefficient dari hasil bootstrapping. Dalam penelitian, suatu

hubungan dikatakan signifikan jika nilai T-Statistik $> 1,96$ dan P-Value $< 0,05$ (Masruroh et al., 2023).



Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2025

Tabel 4.13 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X₁) -> Kinerja pegawai (Y)	0,022	0,025	0,280	0,078	0,938
Kepuasan kerja (X₂) -> Kinerja pegawai (Y)	0,050	0,065	0,226	0,222	0,825
Disiplin kerja (X₃) -> Kinerja pegawai (Y)	0,031	0,024	0,104	0,299	0,765
Kemampuan personal (X₄) -> Kinerja pegawai (Y)	0,804	0,795	0,174	4,630	0,000

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2025

Hasil uji path coefficient diatas dapat pada jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji path coefficient variabel budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan t-statistik $0,078 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,938 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak cukup mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji path coefficient variabel Kepuasan kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan t-statistik $0,222 < 1,96$ dan p-value $0,825 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji path coefficient variabel disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan t-statistik $0,299 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,765 > 0,05$ sehingga H_3 ditolak.

4. Pengaruh Kemampuan Personal (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji path coefficient variable kemampuan personal (X_4) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan t-statistik $4,630 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_4 diterima.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Budaya organisasi sebagai norma, nilai- nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagaimana (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang

disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta ditetapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memenuhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil uji path coefficient variabel budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan t-statistik $0,078 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,938 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak cukup mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mewahaini&Sidharta, 2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Variabel budaya organisasi yang digunakan sesuai dengan teori yang ada namun kurang tepat dalam menggambarkan budaya perusahaan, oleh karenanya perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan budaya yang berbeda.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintainya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan yang dilakukan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan itu sendiri dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia mendapat membeli kebutuhan – kebutuhannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji path

coefficient variabel Kepuasan kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan t-statistik $0,222 < 1,96$ dan p-value $0,825 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohimah et al, 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Silver Kris Bandung selama ini. Oleh karena itu, Perusahaan/instansi mungkin akan dilibatkan sebagai alat untuk mengevaluasi hasil eksekusi dan dipertimbangkan sambil mengejar pilihan perbaikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Kedisiplinan juga merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin bagus hasil kerjanya. Tanda disiplin yang baik, sulit pegawai untuk mendekati hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga pegawai dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik, pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji path coefficient variabel disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan t-statistik $0,299 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,765 > 0,05$ sehingga H_3 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ulung et al, 2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu

Barang (BPSMB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $1,360 < t \text{ table } 2,042$ dan nilai $\text{Sig } 0,184 > 0,05$.

4. Pengaruh Kemampuan Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Kemampuan personal (kompetensi) merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji path coefficient variable kemampuan personal (X_4) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan t -statistik $4,630 > 1,96$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga H_4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heri & Andayani, 2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi (kemampuan personal) Terhadap Kinerja Pegawai Padabidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (kemampuan personal) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.