

# **Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan**

**Winda Andriani<sup>1</sup>**

windaandriani876@gmail.com

**Elvina<sup>2</sup>**

elvinahrp19@gmail.com

**Abd. Halim<sup>3</sup>**

abdulhalimpr89@gmail.com

<sup>123</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia**

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan beberapa teknik analisis seperti uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan valid, dapat di buktikan dengan uraian sebagai berikut, variabel Budaya Organisasi ( $3,142$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,690$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,003$  atau nilai signifikan  $0,000 < 0,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  ( $3,006$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,690$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas  $0,005$  atau nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  ( $2,861$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,690$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas  $0,007$  atau  $0,000 < 0,007$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja ( $X_4$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  ( $2,765$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,690$ ) sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas  $0,009$  atau  $0,000 < 0,009$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13,707 > F_{tabel}$   $2,485$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **1. PENDAHULUAN**

Memahami pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka menjadi kewajiban bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional guna mencapai kinerja yang diharapkan sesuai dengan standar kerja organisasi dan mendukung pelaksanaan kerja yang efektif serta efisien bagi organisasi. Untuk itu, organisasi perlu melakukan usaha ekstra dalam mencapai visi, misi, serta tujuannya. Salah

satu tujuan dari organisasi yaitu untuk mencapai kinerja di atas target yang ditentukan sebelumnya, untuk mencapai tujuan tersebut tentu nya memerlukan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi dalam hal kinerja. Kinerja pegawai mengacu pada bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerja dan bagaimana pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada mereka, organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk setiap pegawai secara keseluruhan Joy, *et al*, (2017). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti budaya organisasi, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut Hessel Nogi (2005). Budaya juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Tanpa buday organisasi yang kokoh, kinerja pegawai tidak berjalan secara optimal, itu sebabnya, budaya organisasi menjadi hal yang krusial untuk dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi.

Selain budaya organisasi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi merupakan dorongan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai dalam mencapai target perusahaan. Motivasi merupakan alat pengendalian batin yang penting dan harus dipenuhi agar dapat mencapai keuntungan seperti peningkatan komitmen pegawai, peningkatan produktivitas organisasi, serta peningkatan kinerja pegawai Jaiswal (2017). Pada Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, terdapat masalah pada SDM nya yang terkait dengan motivasi, yaitu terdapat beberapa pegawai yang bermalasan-malasan serta menunda-nunda pekerjaan yang harusnya dapat di selesaikan pada saat itu juga, hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya produktifitas kerja yang dihasilkan, karena sisa waktu yang sedikit akan mengurangi tingkat keefisiensi serta keefektifitas kinerjanya. Masih banyak pegawai yang ada di Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan yang belum menerapkan budaya organisasi hal ini dikarenakan salah satunya perusahaan banyak menuntut pegawai untuk bekerja maksimal namun tidak memberikan fasilitas seperti *training* (pelatihan), bonus, perlindungan asuransi kesehatan, sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang budaya organisasi terhadap karyawan. Tidak adanya dorongan motivasi pimpinan terhadap bawahannya. Selain hal tersebut, disiplin waktu banyak pegawai yang datang terlambat, istirahat lambat, dan pulang cepat. Menurut Farid (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Sedangkan unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, terus menerus dan mempunyai tujuan. Indikator motivasi kerja yang digunakan adalah teori dari Abraham Maslow.

Teori ini juga diungkapkan dalam penelitian Mawere *et al.*, (2016). Teori yang diungkapkan adalah: 1) Kebutuhan fisik. Merupakan kebutuhan dasar manusia yang dapat berupa makan, minum, istirahat, kebutuhan biologis dan lain-lain. 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Setelah kebutuhan fisik, maka selanjutnya adalah kebutuhan seperti keamanan, asuransi kesehatan, keamanan pekerjaan jaminan, dan manfaat pensiun. 3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan sosial. Contoh : kekompakan dalam bekerja, hubungan yang baik antara individu satu dengan yang lainnya serta terjalinnya persahabatan. 4) Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi pegawai yang berprestasi berupa pengakuan atas kemampuan dan keahliannya. 5) Kebutuhan aktualisasi diri. Merupakan kebutuhan yang terletak pada penempatan individu dalam lingkungan dan pengembangan diri yang dapat berupa pengembangan/jenjang karir yang jelas, memberikannya promosi atau promosi bagi pegawai yang berprestasi atau melibatkan pegawai dalam berbagai aktivitas yang memiliki tantangan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah gambaran seseorang tentang pekerjaannya, apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan sehingga dapat membuat seseorang merasa puas dan juga dapat menimbulkan ketidakpuasan. Jika pegawai merasa senang, nyaman dalam bekerja, maka akan mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut yang berdampak pada kinerja pegawai seperti pekerjaan yang selesai tepat waktu dan berkualitas sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, jika pegawai tidak merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dibebankan maka berdampak pada hasil kerjanya. Colquitt *et al.*, (2011) menambahkan indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu: a) kepuasan gaji adalah tingkat kepuasan pegawai dengan besarnya gaji yang diterima di tempat kerja jika dibandingkan dengan beban kerja yang diterima; jika beban kerja lebih tinggi, itu akan tidak diragukan lagi menyebabkan ketidakpuasan dengan jumlah gaji. b) kepuasan promosi, berkaitan dengan apakah promosi tersebut dilakukan secara adil, terbuka, dan transparan yang melibatkan seluruh pegawai untuk berpartisipasi di dalamnya sesuai dengan aturan yang ada. c) pengawasan kepuasan, menggambarkan perasaan pegawai terkait dengan atasan di tempat kerja apakah menghormati bawahan, komunikatif, dapat diajak bekerja sama, menerima kritik, dan memiliki kepemimpinan yang bertanggung jawab. d) kepuasan rekan kerja mencerminkan perasaan dari pekerja terhadap rekan kerja apakah rekan kerjanya ramah, komunikatif, menghargai orang lain, suka bercanda, bisa diandalkan, suka membantu, dan terlibat aktif dalam tim. e) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Kempa & Chaterine (2016), disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi produktivitas pegawai karena memiliki disiplin kerja yang tinggi. Octored (2015), disiplin adalah suatu usaha untuk menggerakkan pegawai dalam mematuhi dan mengikuti aturan dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada individu itu sendiri. Disiplin ialah pengetahuan dan kesiapan seseorang agar patuh dan mengikuti ketetapan perusahaan atau organisasi dengan nilai-nilai sosial yang berlaku, seperti karyawan yang selalu datang serta pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja dan mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik Liyas, *et.al.*, (2017: 21). disiplin kerja pada pegawai dapat lebih ditingkatkan dan akan

berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Adapun indikator disiplin pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017: 3) adalah (1). Ketepatan waktu, (2). Menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3). Tanggung jawab yang tinggi, (4). Ketaatan terhadap aturan kantor Kinerja pegawai sebagai suatu pencapaian yang diperoleh atas kontribusi pegawai dalam istilah praktis dan terukur. Kinerja dimaksudkan sebagai tingkatan dari pencapaian sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, kinerja dijadikan sebagai cerminan dari keberhasilan organisasi, kinerja di tampilkan melalui kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan Silva, *et al*, (2017). Kinerja pegawai dapat di ukur melalui dua dimensi, antara lain yaitu : 1) kinerja tuugas, indikator nya yaitu kemampuan pegawai dalam menerapkan perkembangan teknis organisasi, kemampuan pegawai dalam melakukan pelayanan publik, kemampuan pegawai dalam menerapkan prosedur organisasi; 2) kinerja kontekstual, indikator nya yaitu keterampilan interpersonal yang dimiliki pegawai, serta pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Qadri,*et.al.*,(2018). Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan"**.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2014) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan. Sedangkan menurut Triatna (2015) Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya.

Menurut Stephen P. Robbins (2006) ada enam indikator budaya organisai, yaitu

- a) Inovasi dan pengambilan resiko Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan.
- b) Perhatian ke hal yang rinci/detail kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap keseluruhan perihal dalam organisasi.
- c) Orientasi hasil kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output yang di hasilkan dinilai dari kuantitasnya saja atau juga dinilai dari kualitas dan keefesienan dalam penyelesaiannya.
- d) Orientasi individu kadar seberapa jauh keputusan yang telah ditentukan manajemen turut mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e) Orientasi tim kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukanya perorangan.
- f) Keagresifan kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka masing-masing.
- g) Kemantapan/Stabilitas Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status *quo*.

### 2.3 Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut Malayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah hasrat dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hamali (2016:131) motivasi merupakan bagian dari sebab terjadinya suatu tindakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141) motivasi merupakan suatu hal yang dapat membuat setiap manusia terdorong untuk bekerja dengan lebih giat. Adapun teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) mengemukakan bahwa yang sering disebut dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. teori ini merupakan dasar yang mewakili seluruh aspek kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuannya. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hierarkis yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan mendasar pada tingkat bawah. Kebutuhan ini salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena untuk mempertahankan hidupnya seperti pangan, sandang dan papan. Kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Bagi pegawai, motif untuk bekerja efektif yaitu gaji, uang lembur dan fasilitas lain yang menunjang untuk bekerja.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan pada tingkat yang kedua. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, lingkungan hidup, dan jaminan seseorang dalam jabatannya sebagai pekerja. Pekerja akan antusias dalam bekerja jika adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk adanya rasa dicintai dan mencintai atau kebutuhan untuk menjadi salah satu bagian tertentu. Kebutuhan dalam meningkatkan relasi dengan pihak tertentu dan terciptanya kebersamaan dalam suatu organisasi.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan pada tingkat keempat. Kebutuhan adanya status dan penghargaan. Seseorang cenderung ingin dianggap penting dan memberikan kontribusi pada sekitar. Termasuk kebutuhan untuk dihormati dan juga dihargai.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling atas. Kebutuhan ini yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Kebutuhan ini memerlukan kemampuan, skill dan potensi yang bagus sehingga membangun citra dan cita-cita organisasi yang baik.

Tujuan Motivasi Kerja Menurut Farida & Hartono (2016) antara lain sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

## 2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Menurut Nuraini (2013:115-116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Upah yang cukup  
Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- b. Perlakuan yang adil  
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
- c. Ketenangan bekerja Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- d. Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- e. Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
- f. Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

## 2.5. Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam suatu kegiatan yang sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi terhadap pegawai agar tertib bila tidak maka ada sanksi bagi yang melanggar. Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. 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. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

## 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## 2.6 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu



untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Moheriono dalam Yuliantari & Ulfa (2016), Indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, dengan menjadikan pegawainya sebagai populasi, yaitu 40 orang pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala *likert* kepada pegawai terkait, sedangkan data sekunder diperoleh melalui wawancara dengan beberapa pegawai dari Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan alat analisis *software spss 22.0 for windows*, dan menggunakan beberapa teknik analisis seperti uji validitas dan uji reliabilitas terhadap item pertanyaan kuesioner, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, serta koefisien determinasi.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **4.1 Hasil**

Sebelum dilakukan pengujian data pada penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Uji validitas dilakukan kepada 40 pegawai di Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan.

##### **4.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut Ghozali, (2011:52). Karena seluruh populasi sudah menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengujian validitas instrument dalam penelitian

ini menggunakan bantuan *software spss 22.0 for windows* . Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Penulis melakukan uji coba instrumen di Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan. Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361. Berdasarkan hal itu dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator - indikator Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja (Y) Pegawai. Dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Item Total Statistics**

Variabel	Indikator Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	P1	0.697	0,361	<b>Valid</b>
	P2	0.705	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.472	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.619	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.417	0,361	<b>Valid</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	P6	0.529	0,361	<b>Valid</b>
	P7	0.435	0,361	<b>Valid</b>
	P8	0.731	0,361	<b>Valid</b>
	P9	0.715	0,361	<b>Valid</b>
	P10	0.448	0,361	<b>Valid</b>
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b>	P11	0.625	0,361	<b>Valid</b>
	P12	0.501	0,361	<b>Valid</b>
	P13	0.612	0,361	<b>Valid</b>
	P14	0.699	0,361	<b>Valid</b>
	P15	0.390	0,361	<b>Valid</b>
<b>Disiplin Kerja (X4)</b>	P16	0.595	0,361	<b>Valid</b>
	P17	0.725	0,361	<b>Valid</b>
	P18	0.406	0,361	<b>Valid</b>
	P19	0.430	0,361	<b>Valid</b>
	P20	0.532	0,361	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	P21	0.798	0,361	<b>Valid</b>
	P22	0.651	0,361	<b>Valid</b>
	P23	0.431	0,361	<b>Valid</b>
	P24	0.423	0,361	<b>Valid</b>
	P25	0.395	0,361	<b>Valid</b>

Sumber: diolah melalui SPSS. 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil dari pengujian Validitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan/pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu Ghozali, (2011:47).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik cronback alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronback alpha ( $\alpha$ ) > 0,7.

Suatu variabel yang diteliti dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7, berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

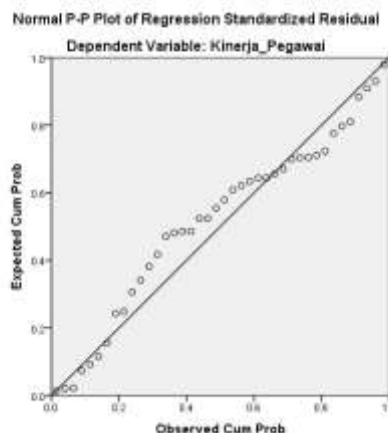
<i>Cronbach's Alpha</i>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
0.785	25	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel hal ini dapat dilihat dari nilai  $r_{hitung} > 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian layak dipergunakan dalam penelitian.

### 4.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan grafik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal. Berikut ini merupakan hasil *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*.



**Gambar 4.1**

Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada gambar 4.a Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

**Tabel 4.3**  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.48849497
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.144
	<i>Positive</i>	.091
	<i>Negative</i>	.144
<i>Test Statistic</i>		.144
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.135 <sup>c</sup>

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

Uji normalitas pada Tabel 4.3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,135 dengan dari taraf signifikansi  $> 0,05$ . Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

#### **4.1.3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi Multikolinieritas Situmorang (2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* :

- 1) *VIF*  $> 10$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) *VIF*  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) *Tolerance*  $< 0,1$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 4) *Tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.255	3.973		.064	.949		
Budaya_Oragnisasi	.366	.117	.343	3.142	.003	.936	1.068
Motivasi	.656	.218	.437	3.006	.005	.527	1.896
Kepuasan_Kerja	.371	.130	.363	2.861	.007	.690	1.449
Disiplin_Kerja	.384	.139	.348	2.765	.009	.704	1.420

Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil penelitian,2022

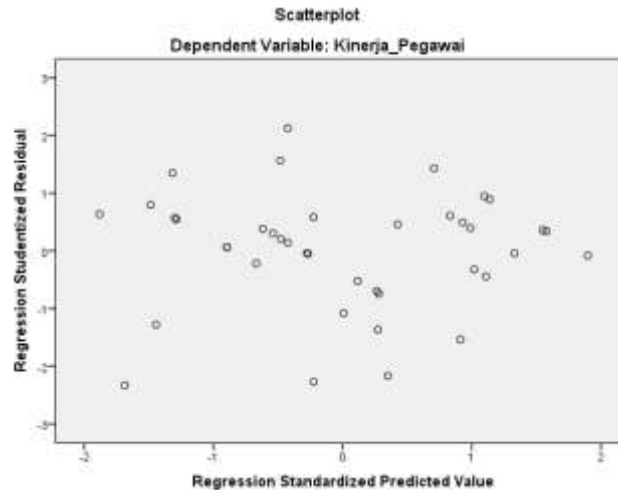
Dari Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa nilai VIF Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1.068, Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1.896, dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1.449, Disiplin Kerja ( $X_4$ ) sebesar  $1.420 < 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas.

#### 4.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas., Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 4.b berikut:



**Gambar 4.2**

Grafik Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.b menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.117	2.417		1.290	.206
Budaya_Oragnisasi	-.077	.071	-.178	-1.089	.283
Motivasi	-.208	.133	-.342	-1.569	.126
Kepuasan_Kerja	.093	.079	.224	1.173	.249
Disiplin_Kerja	.094	.084	.211	1.118	.271

a. Dependent Variable: absut

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,283, Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,126, Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,249, Disiplin Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,271, tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat *absolute residual* (abs\_res). Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

#### 4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.255	3.973		.064	.949
Budaya_Oragnisasi	.366	.117	.343	3.142	.003
Motivasi	.656	.218	.437	3.006	.005
Kepuasan_Kerja	.371	.130	.363	2.861	.007
Disiplin_Kerja	.384	.139	.348	2.765	.009

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai

b. Sumber: Hasil penelitian,2022

Tabel 4.6 memuat hasil dari uji regresi linear berganda yang dapat di paparkan sebagai berikut, nilai B pada Budaya Organisasi ( $B_1$ ) sebesar 0.366. Nilai Motivasi ( $B_2$ ) sebesar 0.656. Nilai Kepuasan Kerja ( $B_3$ ) sebesar 0,371 dan Nilai Disiplin Kerja ( $B_4$ ) sebesar 0,384. Nilai kontanta (a) sebesar 0,255. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di peroleh persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut:  $Y = 0,255 + 0.366X_1 + 0.656X_2 + 0.371X_3 + 0.384X_4$ . Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

##### 4.1.6.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t yaitu: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 40 - 4 - 1 = 35$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,690. Hasil uji t dimuat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.255	3.973		.064	.949
Budaya_Oragnisasi	.366	.117	.343	3.142	.003
Motivasi	.656	.218	.437	3.006	.005
Kepuasan_Kerja	.371	.130	.363	2.861	.007
Disiplin_Kerja	.384	.139	.348	2.765	.009

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

Tabel 4.7 memuat nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Budaya Organisasi (3,142) >  $t_{tabel}$  (1,690) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,003 atau nilai signifikan 0,000 < 0,003. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,006) >  $t_{tabel}$  (1,690) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,005 atau nilai signifikan 0,000 < 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,861) >  $t_{tabel}$  (1,690) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,007 atau 0,000 < 0,007. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja ( $X_4$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,765) >  $t_{tabel}$  (1,690) sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,009 atau 0,000 < 0,009. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Setelah di lakukan uji t kemudian di lakukan uji F untuk menguji variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai  $F_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k$ ;  $n - k = 5$ ;  $40 - 5 = 5$ ; 35. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{tabel} = (5; 40 - 5)$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,485.



#### 4.1.6.2 Uji Signifikan Secara Serempak (Uji f)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan Tabel 4.8 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	135.366	4	33.841	13.707	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	86.409	35	2.469		
Total	221.775	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Tabel 4.8 memuat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13,707 > F_{tabel} 2,485$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 4.9:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.566	1.571

Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Budaya\_Organisasi, Kepuasan\_Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa:

- $R = 0,781$  berarti hubungan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 78,1%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hubungan antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

**Sumber: Situmorang, (2014)**

- b. *R Square* sebesar 0,610 berarti 61% faktor-faktor Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ). Sedangkan sisanya 39% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,566 berarti 56,6% faktor-faktor Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ), sedangkan sisanya 43,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1.571 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

## 4.2 Pembahasan

Budaya Organisasi ( $X_1$ ) ( $3.142 > t_{\text{tabel}} (1,690)$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,003 atau nilai signifikan  $0,000 < 0,003$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} (3.006) > t_{\text{tabel}} (1,690)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,005 atau nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} (2.861) < t_{\text{tabel}} (1,690)$  yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,007 atau  $0,000 < 0,007$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja ( $X_4$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} (2.765) > t_{\text{tabel}} (1,690)$  sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,009 atau  $0,000 < 0,009$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, *et.al* (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa  $F_{\text{hitung}} 3,448$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}} 2,51$  dan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara serempak Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Hasil penelitian ini menunjukkan Berdasarkan Tabel diatas Nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9 % sedangkan sisanya sebesar 22,1% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

## **5. Simpulan dan Saran**

### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini yakni Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kantor DPRD Labuhanbatu Selatan serta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kantor DPRD Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan keempat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berkontribusi bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pegawai, pimpinan berupaya meningkatkan Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan baik. Dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis meberikan beberapa saran yang dapat membantu dan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kualitas kinerja pelayanan terhadap Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kantor DPRD Labuhanbatu Selatan lebih mempertegas peraturan-peraturan yang telah dibuat agar pegawai lebih patuh dan taat dalam melakukan pekerjaan.
2. Diharapkan kantor DPRD Labuhanbatu Selatan lebih meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.
3. Diharapkan kantor DPRD Labuhanbatu Selatan lebih meningkatkan kerjasama yang baik terhadap pegawai seperti mengadakan *training*, *Family Gathering* untuk membangun hubungan yang baik kepada pegawai.
4. Diharapkan hasil penelitian Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan dapat dijadikan acuan dan dikembangkan lagi untuk penelitian selanjutnya pada Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII / Wirabuana*. *Journal of Economic and Business*, 1(79), 46–64.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Aviyah, Evi, dan Muhammad Farid. (2014). “Religiusitas, Kontrol Diri dan Kenakalan Remaja.” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3 (02). <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.376>
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2017). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Prima Abadi, Indonesia* *Angora Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 2.(2016).
- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Eka Sumadhinata, Y., & Murtisari, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Darat Pt Asdp Indonesia Ferry*. Universitas Tarumanagara, 9.
- Fadillah, A. R. 2017. *Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di LQ45*. *Jurnal Akuntansi*, 12(1).
- Farida, U., & Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, H.Malayu SP (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi ke 18. Bandung: Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Jaiswal, A. K., & Lemmink, J. G. A. M. (2017). *Investigating a comparative evaluation approach in explaining loyalty. Marketing Intelligence and Planning*, 35(7), 937–954. <https://doi.org/10.1108/MIP-03-2017-0061>
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88>.
- Mangkunegara , Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 12. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mawere, M., Mubaya, T. R., van Reisen, M. E. H., & Stam, G. V. 2016. *Maslow's theory of human motivation and its deep roots in individualism: interrogating maslow's applicability in Africa*.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Silva, A. S., Medeiros, C. F., & Vieira, R. K. 2017. *Cleaner Production and PDCA cycle: Practical application for reducing the Cans Loss Index in a beverage company*. *Journal of Cleaner Production*, 150, 324–338. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.03.033>.
- Sinambela,L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno,E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). *Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semester* Jakarta, 4(2), 354–37