JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 03 Februari 2025 | **Revised:** 12 Februari 2025 | **Accepted:** 23 Februari 2025

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Mansur Sulaiman[1], Maya Maria[2], Mafizatun Nurhayati[3]
[1]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, sulaimanmansur71@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, maya@ecampus.ut.ac.id
[3]Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, mafiz.mafizatun@gmail.com

Corresponding Author: sulaimanmansur71@gmail.com[1]

Abstract: *The research was conducted in Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau which aims to influence organization culture, work motivation and work discipline to performance of employees in Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. The research data was obtained thourgh quesioners and interviews. The sample used in this study wa 51 respondents with Sensus Technique. Quantitative analysis using Regresi Linier Berganda with SPSS 24 program. The results of study organization culture, work motivation and work discipline to performance of employees have a positive and significant to performance of employees in Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. The mean is good and better organization culture, work motivation and work discipline that performance of employees will to high. If the level of organizational culture, work motivation and work discipline is lower, that the lower the employee performance.*

Keyword: *Organization Culture, Work Motivation, Work Discipline, Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indra giri Hulu Provinsi Riau. Data penelitian ini diperoleh melalui kuisioner terhadap sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini berjumlah 51 orang dengan menggunakan Teknik Sensus. Analisis data kuantitatif menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik dan tinggi tingkat budaya organisasi, motivasi dan disiplin maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat budaya organisasi, motivasi dan disiplin maka akan berimbas semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi aparatur pemerintahan menjadi fokus perhatian dalam hal meningkatkan kinerja pelayanan publik atau pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah dianggap akan efektif apabila secara optimal dan maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, responsif dalam menyesuaikan dengan keadaan lingkungan serta mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus dapat meningkatkan kinerja baik secara indivdu maupun organisasi, termasuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Yaslis (2018) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai mulai dari memberikan pendidikan dan pelatihan kerja, kompensasi maupun penghargaan terhadap prestasi yang dicapai pegawai. Selain dari pada itu, secara teori ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen, dan sebagainya, Edi Sutrisno dalam Edison dkk (2020). Hal ini sejalan menurut penelitian Kustanto dkk (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai/guru, semakin baik pemimpin dalam mengelola organisasi, memotivasi pegawai dalam bekerja serta meningkatkan kedisiplinan pegawai maka semakin baik dan tinggi pula kinerja pegawai dalam organisasi.

Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu masih belum maksimal dalam melaksanakan kinerja pegawai maupun organisasi sehingga penulis tertarik untuk menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sedang variabel budaya organisasi, motivasi dan kedisiplinan sudah dijalankan namun belum maksimal. Pada penelitian ini menggunakan konsep teori budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) memberikan penjelasan tentang karakteristik budaya organisasi sebagai berikut.

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko *(inovation and risk taking)*, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko olch karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detil *(attention to detail)*, adalah sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil *(outcome orientation)*, adalah sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia *(people orientation),* adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim *(team orientation),* adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresifitas *(aggressiveness),* adalah sejauh mana orang di dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas *(stability),* adalah sejauhmana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Selanjutnya, peneliti menggunakan teori kebutuhan *(needs)* dari Abraham Maslow sebagai bahan untuk mengembangkan data dari variabel motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena kebutuhan merupakan pundamen yang mendasari prilaku pegawai, kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya, adapun lima tingkat kebutuhan menurut hierarki Maslow dalam Sedarmayanti (2007)adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dengan tingkatan yang paling rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar dari tingkatan kebutuhan.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu, kebutuhan untuk dapat diterima kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Adapun dimensi dari disiplin kerja adalah (Waridin dalam Hasibun, S. P. Melayu, 2016) yaitu :

1. Kualitas kedisiplinan kerja : meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan : meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan : meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi : meliputi penghormatan terhadap aturan, keberanian untuk selalu. melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Adapun indikator kinerja pegawai penulis menggunakan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai ASN kriteria yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Biaya
5. Orientasi pelayanan
6. Integritas
7. Komitmen
8. Disiplin
9. Kerjasama
10. Kepemimpinan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu memiliki salah satu tuga dibidang penyelesaian sengketa hubungan industri atau pihak dinas menerima laporan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Untuk melihat dari selisih hubungan industri dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu

No	Tahun	Jumlah Pengaduan	Jumlah yang diselesaikan	Anjuran
1	2019	18	13	5

2	2020	29	16	13
3	2021	37	24	13
4	2022	26	21	5
5	2023	27	14	13

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Indragiri Hulu, tahun 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masih banyak selisih penyelesaian hubungan industri di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun ke tahun yang dilakukan oleh lembaga atau perusahan kepada pegawainya, kelompok masyarakat maupun masyarakat itu sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa terhadap permasalahan mengenai kinerja pegawai dalam menyelesaikan sengketa industrial, kemudian hasil selisih penyelesaian yang tidak bisa diselesaikan tingkat kabupaten akan dianjuran ketingkat yang lebih tinggi yaitu dinas tenaga kerja provinsi.

Adapun realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu

No	Tahun	Anggaran	Realiasi	Persentase
		Rp.	Rp.	(%)
1	2019	6.957.857.051	6.315.163.042	91
2	2020	7.355.544.440	5.698.172.131	77
3	2021	6.903.895.477	3.722.124.907	54
4	2022	8.054.438.163	6.069.420.776	75
5	2023	8.576.804.450	7.620.230.303	89

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kab. Indragiri Hulu, Tahun 2023

Dari tabel diatas menunjukkan realisasi anggaran dari tahun 2019 sampai dengan realisasi anggaran tahun 2023 mengalami capaian perubahan dari tahun ke tahun. Yaitu mengalami peningkatan pada tahun 2023 capaian realisasi anggaran mencapai 89%. Hal ini dikarenakan adanya penambahan Dana Perimbangan yaitu Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Insentif Fiskal yang bersumber Pendapatan.

Berdasarkan permasalahan di atas baik secara empiris dan teoritis tentang budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau".**

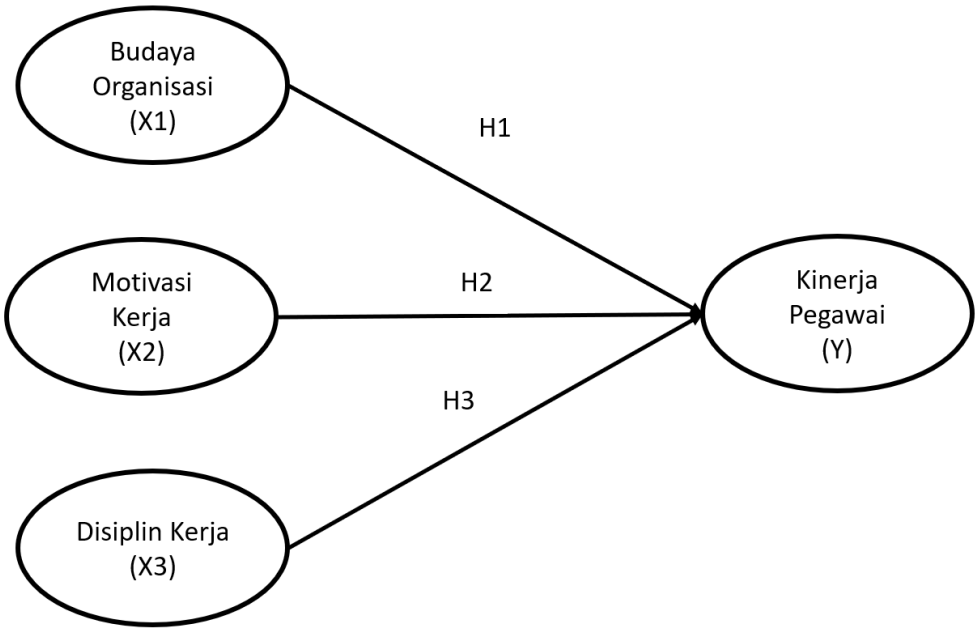
METODE

Jenis pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat metode survei. Menurut W Lawrence dalam Suyiono (2018) menjelaskan bahwa penelitian survei adalah penelitian kuantitatif, dalam penelitian survei peneliti menanyakan kebeberapa orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan Batu Canai Kelurahan Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat. penelitian ini dimulai pada bulan April 2021 sampai bulan Oktober 2024.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Inderagiri Hulu Provinsi Riau. Jumlah keseluruhan populasi sebanyak 51 orang pegawai, terdiri dari 33 orang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), 18 orang berstatus THL (Tenaga Harian Lepas). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Teknik Sensus/Sampling jenuh. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, digunakan teknik memberikan penilaian yang berjenjang, seperti yang berikut ini.

1) Angka 5= Sangat Setuju
2) Angka 4 = Sering / Baik
3) Angka 3 = Netral
4) Angka 2 = Hampir Tidak Pernah / Tidak Baik
5) Angka 1 = Sangat Tidak Setuju

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu **"Ada pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu"**. Metode analisis data dalam penelitian melalui langkah-langkah uji instrument Validitas, Reliabilitas. Kemudian selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas serta uji ketepatan model yaitu Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F (Simultan). Untuk pengujian hipotesis regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 24.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Korelasi Person (Product Moment Pearson) yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item dengan bantuan program SPSS. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor.

Pada penelitian ini uji kelayakan item dilakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dengan batas nila minimal korelasi nilai r tabel = 0,374. Nilai r tabel diperoleh dari tabel statistik dengan uji 2 sisi, pada N = 30 atau df = 30-2 = 28 sehingga didapatkan nilai r tabel = 0,374. Jika nilai r hitung < r tabel (0,374) maka item dinyatakan tidak valid. Sedangkan

jika nilai r hitung > r tabel (0,374) maka item dinyatakan valid. Untuk melihat hasil pengujian validitas instrumen variabel budaya organisasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	No. Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Angka Kritik	Keterangan
Inovasi dan kebaranian mengambil resiko (Inovatioan on risk taking)	1	0,42	0,374	Valid
	2	0,62	0,374	Valid
	3	0,51	0,374	Valid
Perhatian pada hal- hal detail (Attention to detail)	4	0,61	0,374	Valid
	5	0,63	0,374	Valid
	6	0,71	0,374	Valid
Berorientasi kepada hasil	7	0,43	0,374	Valid
	8	0,58	0,374	Valid
Berorientasi kepada manusia (outcome orientation)	9	0,69	0,374	Valid
	10	0,52	0,374	Valid
Berorientasi tim (people orientation)	11	0,34	0,374	Tidak Valid
	12	0,61	0,374	Valid
Agresifitas (agreessivenes)	13	0,76	0,374	Valid
	14	0,70	0,374	Valid
Stabilitas (stability)	15	0,53	0,374	Valid
	16	0,65	0,374	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau r hitung untuk item pertanyaan 1 s/d 10 dan 12 s/d 16 nilainya lebih dari angka kritik 0,374 maka dinyakan valid. Sedangkan untuk item pertanyaan 11 nilainya dibawah nilai kritik dinyatakan tidak valid. Jadi, item pertanyaan yang tidak valid pada penelitian ini dibuang.

Berikutnya untuk mengetahui hasil pengujian validitas instrumen variabel motivasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dimensi	No. Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Angka Kritik	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	1	0,62	0,374	Valid
	2	0,62	0,374	Valid
Kebutuhan rasa aman	3	0,69	0,374	Valid
	4	0,73	0,374	Valid
Kebutuhan Sosial	5	0,83	0,374	Valid
	6	0,72	0,374	Valid
Kebutuhan Penghargaan	7	0,76	0,374	Valid
	8	0,68	0,374	Valid
Kebutuhan Harga diri	9	0,62	0,374	Valid
	10	0,59	0,374	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau r hitung semua item pertanyaan melebihi angka kritik (0,374). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan maka dinyatakan valid. Berikutnya untuk mengetahui hasil pengujian validitas instrumen variabel disiplin, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Dimensi	No. Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Angka Kritik	Keterangan
Kualitas Pekerjaan	1	0,82	0,374	Valid
	2	0,84	0,374	Valid
Kuantitas Pekerjaan	3	0,81	0,374	Valid
	4	0,67	0,374	Valid
Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan	5	0,65	0,374	Valid
	6	0,66	0,374	Valid
Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal	7	0,70	0,374	Valid
	8	0,63	0,374	Valid
Konservasi	9	0,67	0,374	Valid
	10	0,59	0,374	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau r hitung dari semua item pertanyaan lebih besar dari angka kritik (0,374) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berikutnya untuk mengetahui hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Dimensi	No. Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Angka Kritik	Keterangan
Kualitas	1	0,64	0,374	Valid
Kuantitas	2	0,73	0,374	Valid
Waktu	3	0,75	0,374	Valid
Biaya	4	0,63	0,374	Valid
Organisasi Pelayanan	5	0,73	0,374	Valid
Integritas	6	0,72	0,374	Valid
Komitmen	7	0,81	0,374	Valid
Disiplin	8	0,50	0,374	Valid
Kerjasama	9	0,77	0,374	Valid
Kepemimpinan	10	0,62	0,374	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau r hitung lebih besar dari angka kritik (0,374) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS (data terlampir), maka hasil uji reliabilitas budaya organisasi (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), dan kinerja pegawai (X5) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,87	Reliabel
2	Motivasi	0,87	Reliabel
3	Disiplin	0,89	Reliabel
4	Kinerja	0,88	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrumen pada nilai Cronbach's Alpha untuk budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen alat ukur dalam penelitian ini reliabel (konsisten).

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One Kolmogorov-Smirnov Z, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja_Pegawai	*Budaya_Organisasi*	*Motivasi*	*Disiplin*
N		*51*	*51*	*51*	*51*
Normal Parameters	*Mean*	45,63	67,96	44,75	45,31
	Std. Deviation	3,41	5,06	4,00	3,61
Most Extreme Differences	*Absolute*	,13	,09	,16	,13
	Positive	,11	,08	,10	,10
	Negative	-,13	-,09	-,16	-,13
Kolmogorov-Smirnov Z		,91	,65	1,17	,93
Asymp. Sig. (2-tailed)		,38	,79	,11	,35

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel kinerja pegawai (0,38), variabel budaya organisasi (0,79), variabel motivasi (0,11) dan variabel disiplin (0,35). Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas dengan metode diatas yaitu jika Signifikasni (Asymp. Sig.) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikasi (Asymp. Sig.) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) semua variabel lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga layak digunakan.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,818	8,719		,438	,663		
	Budaya Organisasi	,253	,124	,236	2,039	,045	,547	1,829
	Motivasi	-,443	,211	-,226	-2,095	,040	,626	1,598
	Disiplin	,339	,176	,202	1,933	,058	,667	1,499

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari table diatas dapat diketahui bahwa Nilai Toleransi Independent lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Metode pengambilan keputusan yaitu jika Nilai Toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi diatas tidak ada masalah multikolinieritas. Kemudian untuk hasil uji Glejser dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Glejser

Coefficients					
	B	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Significance*
(Constant)	5,94	2,75	,00	2,16	,04
Budaya_Organisasi	-,04	,06	-,16	-,69	,49
Motivasi	,00	,08	,00	-,01	,99
Disiplin	-,03	,07	-,08	-,43	,67

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,49, variabel motivasi (X2) sebesar 0,99 dan variabel disiplin (X3) sebesar 0,67. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Uji serempak atau uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F pengaruh secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, dapat dilihat pada tabel *output ANOVA* dari hasil regresi linier berganda sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Pengujian Serempak (Anova = Uji F)

	Sum of Squares	*df*	*Mean Square*	*F*	*Significance*
Regression	8,42	3	2,81	5,15	,000
Residual	25,58	47	0,54		
Total	34,00	50			

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel output diatas diperoleh F hitung sebesar 5,150. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, f tabel dapat dicari pada tabel stastistik pada signifikansi 0,05, df 1 =k-1 (jumlah variabel-1) atau 4-1 = 3 dan df 2 = n-k-1 atau 51-3-1 = 47 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas) maka hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,802. Berdasarkan Tabel 5.32 diperoleh bahwa hasil variabel budaya organisasi, motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai dengan nilai F hitung (5,150) > F tabel (2,802) atau dengan nilai sig sebesar (0,00) lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

Menurut Santoso dalam Duwi Priyatno (2013 : 143) menyatakan bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebes digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah *R Square* yang telah disesuaikan. Nilai Koefisien Determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*

,50	,25	,22	0,74

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau *Adjusted R Square* sebesar 0,22 atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, motivasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 22%. Sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen pegawai, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain. Nilai *standard Error of The Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y. Hasil regresi didapat nilai 0,74, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai sebesar 0,74.

Kemudian untuk Uji hipotesis analisis regresi linier berganda/uji t digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Hasil uji secara parsial/uji t pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 13. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

	B	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Significance*
(Constant)	41,21	1,65	,00	24,96	,00
Budaya_Organisasi	,06	,04	,34	1,61	,11
Motivasi	-,15	,05	-,64	-3,16	,00
Disiplin	,11	,04	,49	2,70	,01

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan SPSS)

Dari Tabel di atas dapat diketahui analisis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y' = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$

$Y' = 41,21 + 0,06X_1 + (-0,15)X_2 + 0,11X_3$

$Y' = 41,21 + 0,06X_1 – 0,15X_2 + 0,11X_3$

Keterangan :

Y' = Kinerja Pegawai (nilai variabel yang diramalkan/diprediksi)
a = konstanta
b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
x_1 = Budaya organisasi
x_2 = Motivasi
x_3 = Disiplin

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Konstanta sebesar 41,21 artinya jika budaya organisasi, motivasi dan disiplin tidak berubah atau tetap, maka kinerja pegawai nilainya positif atau mengalami kenaikan sebesar 41,21.

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,6, artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan atau ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar -0,15, artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,11, artinya jika disiplin ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Analisis hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5. 31 diatas sebagai berikut :

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan 2 sisi. Tabel distribusi t dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05/2 = 0,025 (uji 2s sisi) dengan derajat kebebesan (df) n-k-1 atau 51-3-1 = 47 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,012.

Kriteria pengujian :

Jika t hitung ≤ t tabel atau –t hitung ≥ -t tabel maka H_0 diterima

Jika t hitung > t tabel atau –t hitung < -t tabel maka H_0 ditolak.

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima

Jika signifikansi ≤ 0,05 maka H_0 ditolak.

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil variabel budaya organisasi dengan nilai t hitung (1,600) < t tabel (2,012) atau dengan nilai sig sebesar (0,11) lebih besar dari (0,05) maka H_0 diterima. Dengan demikian secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu, artinya budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan salah satu faktor yaitu kepemimpinan organisasi publik mengalami perubahan atau pergantian secara cepat oleh faktor politik pemerintahan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil variabel motivasi dengan nilai t hitung (-3,16) ≥ t tabel (-2,012) atau dengan nilai sig sebesar (0,00) lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil variabel disiplin dengan nilai t hitung (2,700) > t tabel (2,012) atau dengan nilai sig sebesar (0,01) lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial disiplin berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yaitu f hitung sebesar 25,76 sedangkan f tabel dengan pembilang df 2 = 47 pada taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,802 atau dengan nilai sig sebesar (0,00) lebih kecil dari (0,05) maka H_0 ditolak. Nilai f hitung (25,76) > f tabel (2,802) maka persamaan regresi variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) yaitu $Y' = 11,86 - 0,02X_1 + 0,04X_2 + 0,74X_3$. Dengan demikian secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Variabel yang paling berpengaruh tinggi, positif dan signifikan terhadap kinerja adalah variabel disiplin pegawai, dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu memiliki tingkat disiplin dan kepatuhan yang tinggi terhadap standar organisasi.

Hasil regresi berganda budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,22 atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, motivasi dan disiplin) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 22%. Sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, komitmen pegawai, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik dan tinggi tingkat budaya organisasi pegawai, motivasi, dan disiplin maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat budaya organisasi pegawai, motivasi dan disiplin yang ada maka akan berimbas semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai.

Pembahasan secara parsial menunjukkan bahwa diantara variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin pegawai hanya variabel budaya organisasi yang tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ada beberapa alasan yang menyebabkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan hasil yang bertentangan atau menolak secara teoritis dan empiri yaitu perubahan perilaku pegawai seperti perilaku kedisiplinan terhadap kepatuhan aturan organisasi seperti rutinitas apel dan jam pulang kerja kemudian adanya pengaruh pola kepemimpinan organisasi yang baru sehingga budaya organisasi mengalami perubahaan dari kepemimpinan lama kepada kepemimpinan yang baru secara cepat disebabkan oleh keadaan politik pemerintahan. Sedangkan untuk menciptakan budaya yang kuat diperlukan proses dan waktu yang cukup panjang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Tingkat motivasi yang tinggi dan kuat merupakan gambaran bahwa pemimpin memberikan stimulus dan rangsangan kepada pegawai dengan baik dan maksimal atau sebagai motivator bagi pegawainya. Memotivasi ini bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai dari rendah menjadi tinggi. Menurut Sherman dalam Emron dkk (2016 : 183) motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara peranan pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu berada pada kategori tingkat tinggi dan kuat. Adapun indikator yang memberikan gambaran kedisiplinan yang baik pada pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu konservasi meliputi pegawai selalu mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku pada organisasi seperti jam operasional organisasi, aturan standar pekerjaan serta aturan yang lainnya. Selain mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku pegawai juga memiliki sikap dan tindakan pencegahan terhadap pelanggaran aturan yang ada. Kualitas disiplinan juga berkaitan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam penyelesain pekerjaan dengan tepat waktu, tepat sasaran dan tujuan serta pegawai mencerminkan sikap menerima, saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan organisasi untuk penyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai memberikan pengaruh yang cukup tinggi, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai karena pegawai memiliki kepatuhan dan ketaatan terhadap standar aturan yang berlaku secara bersama-sama.

Secara simultan dikatakan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja dapat berpeluang munculnya kinerja pegawai yang baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Budaya organisasi yang memberikan gambaran pengaruh terhadap kinerja terdiri dari organisasi selalu mengedepankan iklim kerja pada pegawai untuk bekerja secara teliti, cermat dan melakukan analisis terhadap pekerjaan terlebih dahulu sebelum bekerja, bekerja secara tim secara kompak dan solid, bekerja secara kreatif dan inovatif serta mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi dan melakukan perubahan sesuai dengan keadaan lingkungan internal dan eksternal.

Jika budaya organisasi yang terbentuk dengan baik merupakan hasil dari kepemimpinan organisasi yang dilakukan dengan baik pula. Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada

pegawai untuk bekerja secara efektif dan efesien. Motivasi yang memberikan gambaran pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini terdari dari kebutuhan harga diri, penghargaan, rasa aman. Kebutuhan harga diri mencakup pegawai mendapatkan bahwa pimpinan memberikan peluang kepada pegawai untuk pengembangan diri kearah yang lebih baik, maju dan berkualitas secara keahlian dan keterampilan seperti memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai. Penghargaan mencakup bahwa pimpinan selalu bersikap dan bertindak memberikan stimulus kepada pegawai dengan cara menghargai dan memberikan perhatian kepada pegawai dalam bekerja serta menjaga hubungan lingkungan kerja sesama pegawai dengan harmonis dan kondusif. Kebutuhan rasa aman ini mencerminkan sikap dan tindakan pimpinan memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja baik hubungan secara vertikal maupun horizontal.

Selain dari budaya organisasi, motivasi ada variabel disiplin kerja dapat memberikan rangsangan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai memiliki tingkat yang sangat tinggi. Disiplin dalam hal ini berkaitan dengan indikator konservasi meliputi pegawai selalu mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku pada organisasi seperti jam operasional organisasi, aturan standar pekerjaan serta aturan yang lainnya. Selain mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku pegawai juga memiliki sikap dan tindakan pencegahan terhadap pelanggaran aturan yang ada. Kualitas disiplinan juga berkaitan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam penyelesain pekerjaan dengan tepat waktu, tepat sasaran dan tujuan serta pegawai mencerminkan sikap menerima, saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan organisasi untuk penyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin serta kinerja pegawai memiliki tinggat yang tinggi dan kuat pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun variabel disiplin kerja yang memiliki nilai yang paling tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peluang kinerja pegawai akan semakin tinggi jika organisasi menerapkan budaya organisasi yang kondusif, aman, nyaman dan harmonis, pemimpin selalu memberikan rangsangan atau dorongan dan motivasi yang baik serta pegawai memiliki tingkat kepatuhan dan kedisiplinan terhadap aturan organisasi.

Gambaran diatas kemudian didukung oleh penelitian secara empiris oleh Kintan Adela Putri, Zackharia Rialmi dan Ranila Suciati (2022:116-124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto. Kemudian penelitian menurut Annisa Awaliyah Ridwan dan Anwar (2022:274-78) menjelaskan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Semakin tinggi budaya organisasi, motivasi dan disiplin pegawai maka akan semakin tinggi dan baik kinerja pegawai sehingga secara langsung memberikan dampak terhadap kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

KESIMPULAN

Secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik dan tinggi tingkat budaya organisasi, motivasi dan disiplin maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat budaya organisasi, motivasi dan disiplin maka akan berimbas semakin rendahnya tingkat kinerja

pegawai. Sumbangan variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar sebesar 22%, yang sisi 78% dipengaruhi oleh faktor lan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Edison. E, Anwar. Y, Komariyah. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung:Alfabeta.

Hasibun, S. P. Melayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Heru Kustanto, Muazza dan Eddy Haryanto (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Universitas Jambi Indonesia. Tesis.

Putri, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. Jurnal IKRAITH-Ekonomika, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Ridwan. Anwar (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Negeri Makasar.

Robbin, S.P dan T.A Judge (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jilid 1 dan2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.

Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.

Sugiyono. (2011), Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Yaslis. I. (2018). Kinerja, Teori dan Penelitian. Yogyakarta: Liberty.