

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU

Satriani^{*1}, Asniwati², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}satriani@gmail.com, ²asniwati@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan disiplin secara Parsial terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. 2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan disiplin secara Simultan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. 3) Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus) yaitu sebanyak 63 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. Ini berarti Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. Secara simultan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin, dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to 1) To analyze the influence of work motivation, organizational culture and discipline partially on the performance of the Personnel and Human Resources Development Agency of Luwu Regency. 2) To analyze the influence of work motivation, organizational culture and discipline simultaneously on the performance of the Luwu Regency Personnel and Human Resources Development Agency. 3) To analyze which variables have the most dominant influence on the performance of the Luwu Regency Personnel and Human Resources Development Agency.

This research was conducted at the Personnel and Human Resources Development Agency of Luwu Regency. The sample was determined using a saturated sample (census), namely 63 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the research concluded that: partially work motivation, organizational culture and discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Luwu Regency. This means that work motivation, organizational culture and discipline are able to improve employee performance at the Luwu Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Simultaneously, work

motivation, organizational culture and discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Luwu Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Partially, it shows that the Organizational Culture variable has a dominant influence on Employee Performance at the Luwu Regency Personnel and Human Resources Development Agency. This shows that the better the Organizational Culture, the more employee performance at the Luwu Regency Personnel and Human Resources Development Agency will improve.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Discipline, and performance.*

PENDAHULUAN

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2014). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robins, 2014). Motivasi berkaitan dengan kemampuan yang di miliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan *culture* tersebut dalam membangun organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana seseorang berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya. Organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan memperkuat budayanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai pembuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2014).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasiterhadap kekuatan internal. Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengankolega, maupun melihat ke masa depan. Budaya merupakan bauran kompleks danasumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkanmenjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu.Kinerja Pegawai juga banyak di pengaruhi oleh motivasi kerja yang bersangkutan.Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturanorganisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2015). Selain itu, berbagaiaturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan

melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap anggota demi tercapainya tujuan organisasi.

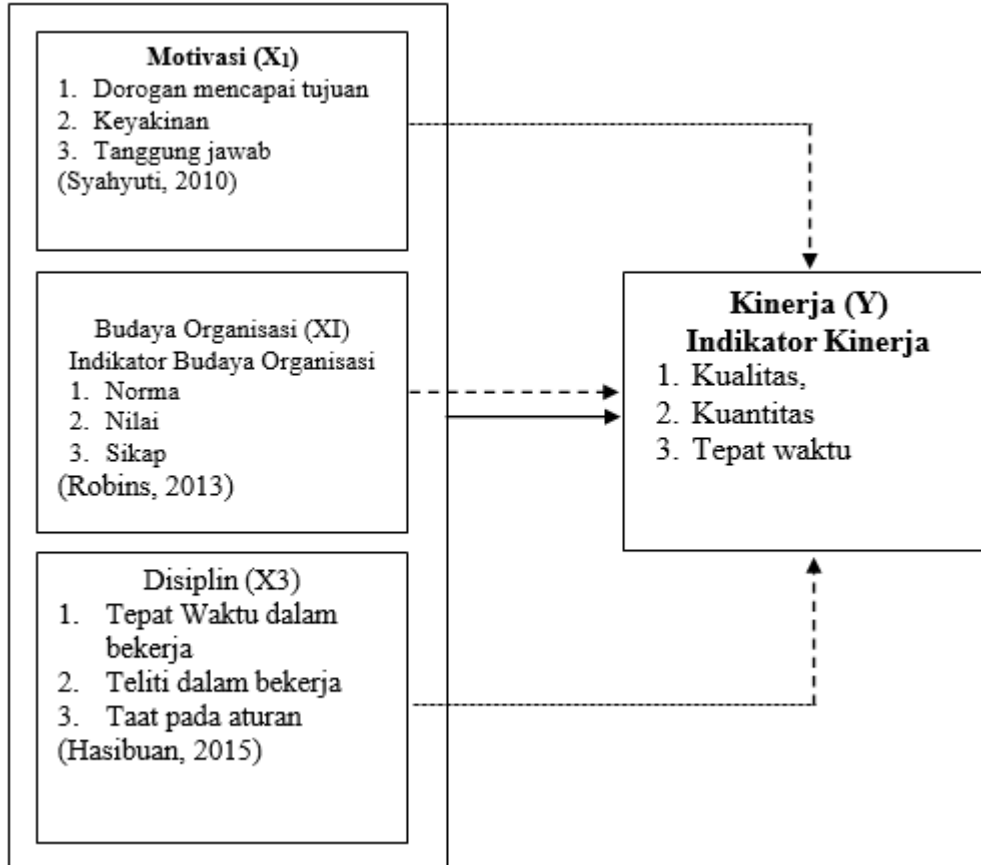
Hal lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai belum menjalankan berbagai fungsinya secara maksimal. Adanya oknum pegawai cenderung berorientasi kepada kepentingan pribadinya dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, tidak komunikatif, slow respon dalam memberikan pelayanan, keterbatasan pemahaman berkaitan dengan berbagai pekerjaan yang diberikan kepadanya dan hal lainnya.

Fakta empiris dalam organisasi menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum optimal sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, belum adanya perhatian pimpinan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai, lingkungan kerja yang kondusif, imbalan gaji yang belum sesuai, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya,

Penyediaan kompetensi kerja dimaksudkan untuk menunjang kegiatan organisasi agar mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal tersebut merupakan prestasi kerja bagi organisasi, dengan adanya kompetensi yang memadai dapat menciptakan hasil yang lebih memuaskan dalam menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sarana dan prasarana dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Sarana dan prasarana menjadi faktor penunjang dalam menjalankan berbagai aktivitas.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang, dalam menghadapi perkembangan tersebut tentu saja diperlukan kompetensi pegawai. Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu
3. Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 2 bulan yaitu bulan Maret 2023 sampai April 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu berjumlah 60 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang Pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden dan Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, di-screening, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,678	0,248	Valid
X1.2	0,776	0,248	Valid
X1.3	0,738	0,248	Valid
X1.4	0,790	0,248	Valid
X1.5	0,731	0,248	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,738	0,248	Valid
X2.2	0,791	0,248	Valid
X2.3	0,763	0,248	Valid
X2.4	0,762	0,248	Valid
X2.5	0,797	0,248	Valid
Disiplin (X3)			
X3.1	0,714	0,248	Valid
X3.2	0,722	0,248	Valid
X3.3	0,695	0,248	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X3.4	0,734	0,248	Valid
X3.5	0,698	0,248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,752	0,248	Valid
Y2	0,728	0,248	Valid
Y3	0,617	0,248	Valid
Y4	0,711	0,248	Valid
Y5	0,785	0,248	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,248. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dandapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,63 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,784	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,827	Reliabel
Disiplin (X3)	0,744	Reliabel
Kinerja (Y)	0,768	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	0,959			
Motivasi Kerja (X1)	0,325	3,773	2,001	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,323	4,016	2,001	0,000
Disiplin (X3)	0,360	3,939	2,001	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,959 + 0,325X_1 + 0,323X_2 + 0,360X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,959. Artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0,959.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,325. Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,325.
3. Variabel Budaya Organisasi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,323. Artinya Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Budaya Organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,323.
4. Variabel Disiplin (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,360. Artinya Disiplin (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,360.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 3,773 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,773 > 2,001$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,016 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,016 > 2,001$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.
3. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Disiplin (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 3,939 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,939 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan) ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.680	3	46.227	53.508	0.000 ^b
	Residual	50.971	59	0.864		
	Total	189.651	62			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 53,508 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $53,508 > f_{tabel}$ sebesar 2,76 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) Disiplin (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	0,330	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,346	0,000
Disiplin(X3)	0,344	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu adalah variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai beta sebesar 0,346, kemudian variabel Disiplin (X3) dengan nilai 0,344, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,330.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.855 ^a	0.731	0.718	0.929

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,731 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,731 atau 73,1 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin (X3) Sedangkan sisanya 26,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai thitung (3,773) > ttabel (2,001) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lilis, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Rangka Percepatan Penerbitan Sertifikat Asset Pemda Melalui Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman & Pertanahan KotaParepare. Hasil penelitian berdasarkan uji t pada variabel motivasi kerja sebesar 2,412 budaya organisasi sebesar 1,369 dan lingkungan kerja sebesar 2,199 dengantingkat signifikan sebesar 0,033. Artinya motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t budaya organisasi sebesar 1,369 berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f 16,951 dengan nilai signifikan 0,000, berarti motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare. Nilai (R^2) terdapat pada *R Square* 0,504. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 50,4 %. Angka ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Parepare.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hidayat, lutfi Fauzi, 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Sensus Pada Pegawai Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey serta menggunakan alat analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan adapun secara serempak atau simultan motivasi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengertian Motivasi menurut : Jones dan Gareth (2014) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2015) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2015). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2014).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2014). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (*reward* di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2014).

Pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas menunjukkan adanya perbedaan, namun masih dalam konteks motivasi. Semua perbedaan itu ada kaitannya dengan istilah "motif dan "motivator" dalam konsep motivasi itu sendiri. Menurut Onong (2015), motif merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri. Hal ini seperti yang diungkapkan sebagai berikut: Istilah *motif* atau dalam bahasa Inggrisnya *motive* berasal dari perkataan *motion* yang bersumber pada perkataan bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. (Effendy dan Singarimbun, (2015). Dari pengertian di atas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari dalam diri seseorang, tanpa adanya perangsang atau insentif. Motif yang bersifat internal merupakan kemampuan seseorang untuk

melakukan kegiatan, yang dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya yaitu pendidikan, pengalaman serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki seseorang. Di dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya, di antaranya melalui pemberian reward dan penyediaan berbagai sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan pegawai tersebut. Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Mengenai motivator, Koontz dan Donnel (2015) menjelaskan : Motivator adalah hal-hal yang merangsang seseorang untuk berprestasi. Kalau motivasi itu mencerminkan keinginan, maka motivator itu merupakan imbalan atau insentif yang telah diidentifikasi, yang meningkatkan dorongan untuk memuaskan keinginan tersebut. (Koontz, 2015).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi nilai thitung ($4,016$) > tabel ($2,001$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurwahidin Yasin, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (4) Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai f hitung $30,027 > f$ tabel $2,790$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R square sebesar $0,643$ menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dengan ketepatan $64,3\%$. Hasil perhitungan kontribusi relatif menunjukkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu variabel Motivasi Kerja sebesar $53,6\%$.

Hofstede (2015) mendefinisikan budaya sebagai "Pemrograman Mental Kolektif" orang-orang dalam suatu lingkungan. Budaya organisasi sebagai: Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan pola tindakan tertentu. Menurut Goldstein (2017) budaya organisasi adalah totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pikir dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku, dan tindakan dari pegawai.

Menurut Egan (2015), perilaku kepemimpinan termasuk dalam budaya organisasi, salah satu elemen budaya organisasi adalah kinerja pegawai yang menonjol dianggap penting dalam organisasi tersebut Simmons (2015). Untuk menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan individu dalam suatu organisasi, Ouchi dan Price dalam Nimran (2016) menggunakan istilah filsafat organisasi yang sama dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma- norma bersama yang menjadi ciri organisasi.

Dari semua definisi di atas, satu yang dikenal secara umum dapat ditetapkan bahwa budaya berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap, dan keyakinan. (Nicholson 2015).

Dapat dikatakan bahwa jantung suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan, dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari pucuk pimpinan sampai ke front lines, sehingga tidak ada aktivitas yang dapat melepaskan diri dari budaya (Hofstede 2015).

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin nilai $t_{hitung} (3,939) > t_{tabel} (2,001)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Subijanto, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pegawai Kabupaten Manggarai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Pegawai Kabupaten Manggarai dibuktikan dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 3,348 dengan nilai signifikansi 0,02 yang berarti lebih kecil dari 0,05. 2). Secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat Pegawai Kabupaten Manggarai. 3). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat Pegawai Kabupaten Manggarai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sudirman, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2003). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak,

dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasandisiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2015) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2015) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,959 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,959.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $53,508 > F_{tabel} 2,76$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robins, 2014). Motivasi berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasi terhadap kekuatan internal. Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kinerja Pegawai juga banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja yang bersangkutan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2015). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap anggota demi tercapainya tujuan organisasi.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu adalah variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai beta sebesar 0,346, kemudian variabel Disiplin (X3) dengan nilai 0,344, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,330.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Burhanuddin, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.
2. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.
3. Variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Sofyan., dan Singarimbun, Masri. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pimpinan dan Budaya Organisasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Maskurniawan, M., Firman, A., & Badaruddin, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kompensasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 1060-1075.
- Nimran, Umar. (2016). *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya.
- Onong, Uchjana. (2016). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya. Bandung.
- Robbins, Stephen, P. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhellindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. (2013). *Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Administrasi*. CV Haji Masagung. Jakarta.