

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Farawansyah Firdaus^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*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}farawansyahnobel21@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,
³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua PNS pada wilayah kerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel sebanyak 32 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dan tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,879

Kata kunci : Disiplin kerja, Budaya organisasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, organizational culture, and motivation on the performance of civil servants at the Office of National Unity and Politics, Sidenreng Rappang Regency. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Office of National Unity and Politics of Sidenreng Rappang Regency and was carried out from May to June 2023. The study population was all civil servants in the working area of the Office of National Unity and Politics of Sidenreng Rappang Regency with a sample of 32 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and significant influence partially between work discipline and organizational culture on performance and there was no influence between motivation and performance. Meanwhile simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline, organizational culture and motivation on employee performance. organizational culture is the variable that most dominantly influences performance. The R-Square value in this study is 0.879.

Keywords : Work Discipline, Organizational Culture, Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian penting dalam Instansi, hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh untuk mempengaruhi sumber daya yang lain agar dapat berjalan sesuai fungsi masing-masing. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak Instansi dalam merealisasikan tujuan suatu Instansi. Tanpa Sumber Daya Manusia, faktor mesin, bangunan, visi serta misi Instansi tidak dapat terwujud.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi Setiap Instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara efisien, baik serta cepat. Kinerja SDM yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang positif bagi Instansi. Namun, sebaliknya ketika kinerja SDM buruk maka akan berdampak negatif bagi suatu Instansi. Penilaian kinerja tentunya sangat penting dalam menentukan apakah suatu Instansi akan terus melakukan kerjasama dengan pegawai apabila kinerjanya bagus.

Pegawai merupakan orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui lebih dulu (Priyono, 2014). Pegawai terdiri atas pegawai manajerial dimana pegawai ini memiliki bawahan, sehingga sebagian dari pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahannya untuk dikerjakan. Sementara itu, pegawai operasional yakni orang-orang yang harus mengerjakan apa yang sudah ditugaskan untuknya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, Budaya organisasi, Komunikasi Organisasi dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai sangat penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada pegawai tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Fenomena yang sering terjadi di Instansi oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang ,yaitu pegawai yang mangkir, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam

organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.” Sementara itu menurut Effendy (2015) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam Instansi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik Instansi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai Instansi yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pegawai yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Budaya dapat menjadi kuat dan lemah.

Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari Instansinya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai Instansi sehingga menghambat kemampuan Instansi secara efektif dalam lingkungan eksternal.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang sewaktu melakukan Praktek Lapangan Manajemen, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini

terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya

Salah satu tolak ukur dalam melihat kualitas kinerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang adalah dengan melihat capaian indikator kinerja. Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang:

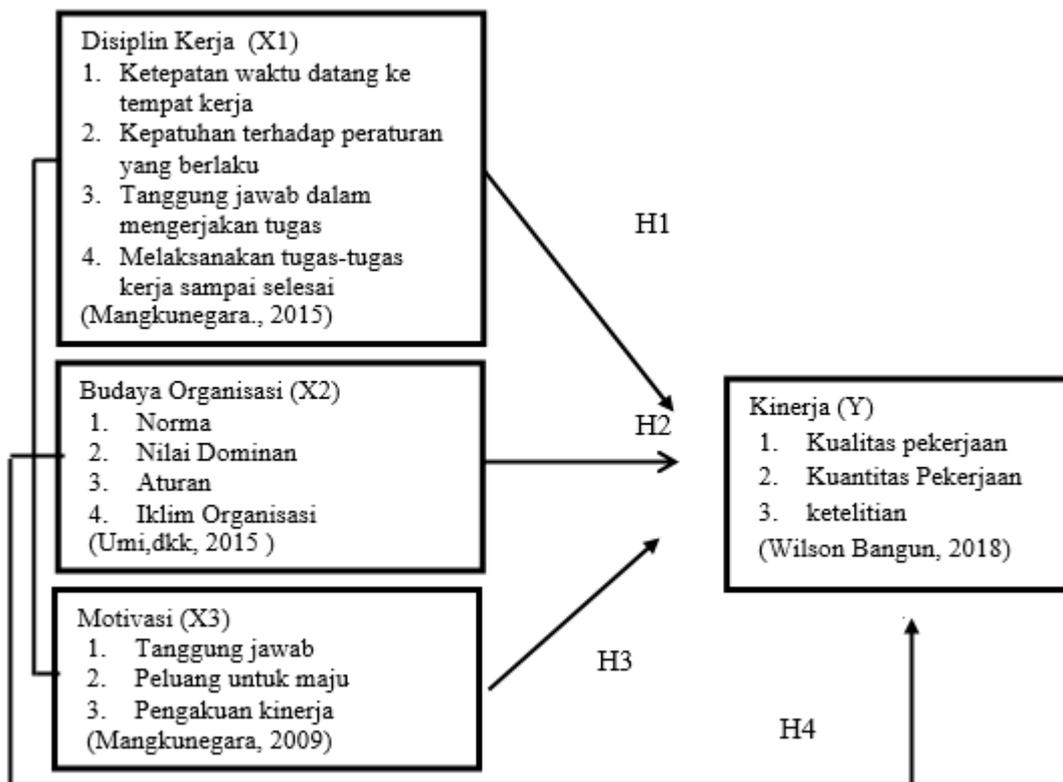
Tabel 1. Capaian Kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori
1.	Menguatnya persatuan dan kesatuan Masyarakat	Persentase penyelesaian konflik (SARA, IPOLEKSOSBUD)	%	100	68	68	Cukup

Sumber : Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang, 2023

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang sejak tahun 2022, masih tidak memenuhi target capaian, atau masih dibawah standar yang dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga Disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Diduga Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 32 orang, sampel sebanyak 32 PNS. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner disiplin kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid

Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Motivasi

Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
X3.9	0,000	Valid
X3.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Motivasi nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner motivasi dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,883	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,778	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,825	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,794	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin kerja sebesar 0,883, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,778, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi sebesar 0,825 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,794. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-556	3.746		.148	.883		
X1	.224	.087	.232	2.570	.016	.531	1.884
X2	.782	.105	.722	7.468	.000	.461	2.171
X3	.112	.080	.101	1.391	.175	.825	1.213

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -556 + 0,224 X1 + 0,782 X2 + 0,112 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -0,556 dengan asumsi predictor Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar -0,556 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0,224 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,224 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 0,782 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,782 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 0,112 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,112 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai
 Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2.570 > t tabel (2,045), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai
 Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 7.468 > 2,045 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai
 Nilai t hitung untuk variabel Motivasi 1.391 < 2,045 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,175 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.457	3	148.152	67.956	.000 ^a
	Residual	61.043	28	2.180		
	Total	505.500	31			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, budaya Organisasi dan Motivasi						

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 67.956 > F tabel 2.95, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar 0,722 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, dengan Budaya Organisasi yang baik yang dimiliki oleh setiap instansi, maka pegawai pun akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.866	1.477	2.224
a	Predictors : (Constant), Disiplin kerja(X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.879 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Disiplin Kerja (X1), Varaibel Budaya Organisasi (X2) dan varaibel Motivasi (X3) sebesar 87,9%. Sisanya, sebesar 12,1% dipengaruhi oleh varaibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachri (2018) yang mengatakan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada politeknik ilmu pelayaran makassar.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_2 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

sesuai visi dan misi instansi. Sopiah (2018) "Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi". Sedarmayanti (2014) mengemukakan "Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,175 > 0,05$, maka disimpulkan H_3 ditolak, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melvin (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten mamasa..

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

2. Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja, Budaya Organisasi

dan Motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

3. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 0,722. Sedarmayanti (2014) mengemukakan “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Sumanto (2020) mengatakan bahwa “Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 9–25.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Instansi. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press.

- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru.
- Duwi, Priyatno. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Effendy, Onong, Uchjana. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung. PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Faisal, Asri., dan Rakhman. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*. Vol 1 No 1:
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 365-376.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- 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.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 9–25.
- Mudzakir., & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*.1(1). 32-48.
- Nadeak, Bernadetha. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta. Uki Press.
- Poltak, Sinambela., dan Sarton, Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok. RajaGratindo Persada.
- Priyono., dan Marnis. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya. penerbit Zifatama Publisher.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizki, Amalia., dan Sandi, Eka, Suprajang. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49–56.
- Robbins, Stephen, P., Timothy, A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok. RajaGratindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Indutri 4.0*. Yogyakarta. ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
- Torang, Dr. Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung. ALFABETA.
- Umi, Wita, Zahriyah. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.