



Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor

¹Yuli Amelia Manilau, ²Alvonso Fanisius Gorang, ³Hermayanti, ⁴Theresia Lounggina Luisa Peny

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 02 Oktober 2023
Revised: 18 Oktober 2023
Accepted: 29 Oktober 2023

Thesis title analysis of the influence of work discipline, work ability and work culture on employee performance at the housing settlement and land areas office of Alor Regency. This thesis examines the performance of an influential employee at the Alor District Residential Housing Office. The discussion of this thesis is intended to find out whether employee performance has a significant effect on work discipline, work ability and work culture at the housing agency office, settlement areas and land affairs Alor Regency. Employee performance is an absolute requirement that must be met in order to achieve company goals. Improving employee performance must be carried out by all components within the company. However, so far the employees of the housing, settlement and land areas office of Alor Regency in carrying out their duties have not paid attention to optimal performance so that it has an impact on achieving company goals. For this reason, it is necessary to pay attention to the factors of work discipline, work ability and work culture. In this study, the authors collected data using three methods, firstly the observation technique by conducting direct research observations of environmental conditions or research objects. The second is direct interviews with the head of the service and other respondents. The three researchers also used library research by reading journals, final thesis and also profiles at the research office. The result of the study concluded that (1) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the housing and Land Affairs Office of Alor Regency. (2) Work Capability has a major effect on the performance of employees in the Housing and Settlement Area Housing Office of Alor Regency. (3) Work Culture has a direct effect on employee performance at the Alor District Housing and Land Affairs Office. (4) Performance has a simultaneous influence on employee performance at the Alor District Housing and Land Affairs Office.

Keywords: *work discipline, work ability, work culture and employee performance*

(*) Corresponding Author: yulimanilau@gmail.com

How to Cite: Manilau, Y. A., Gorang, A. F., Hermayanti, H., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau lembaga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga yang sudah ditentukan. Untuk pencapaian tujuan tersebut maka, suatu lembaga membutuhkan pegawai yang mampu mengelola sumber daya yang ada di dalam perusahaan atau

lembaga tersebut yaitu dengan meningkatkan kinerjanya secara efisien dan efektif. Oleh karena itu maka, pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing - masing. Tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan sungguh - sungguh agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor, kinerja dipandang sebagai fungsi dari tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Penilaian kinerja (performance appraisal) menurut (Richard dalam Yuli, 2023) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah - langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer - manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai. Manajer perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja masing - masing.

Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian, seperti skala penilaian dan pelatihan manajer menggunakan wawancara penilaian kinerja sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang menjadi pegawai yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik dalam mencapai tujuannya. Faktor motivasi memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya dorong untuk merangsang karyawan agar mau bekerja dengan giat, menjadi pembeda antara karyawan satu dengan lainnya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsic) karyawan dan motivasi dari luar diri karyawan (eksentrik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan atau lembaga. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja, apabila seorang termotivasi maka, senantiasa akan mencapai gairah kerja yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Adanya upaya menciptakan suatu kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, konsep kerja yang sederhana dan dapat dimengerti dengan mudah oleh pegawai. Seorang individu yang disiplin tentu lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, taat pada tata tertib yang berlaku dan membangun hubungan baik dengan sesama pegawai sehingga lahirlah etos kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kemampuan kerja yang terdapat Pada Pegawai Dinas Perumahan Kawasan

Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor masih belum sepenuhnya memadai serta belum memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor belum sepenuhnya menerapkan disiplin kerja secara baik dan benar sehingga terlihat pegawai tidak patuh pada peraturan, tidak tepat waktu dalam artian bahwa pegawai kurang disiplin dalam melakukan tugas. Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor Budaya kerja yang dimiliki pegawai kurang memadai sehingga untuk mengembangkan kreatifitas, keterampilan dan inovasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab membutuhkan waktu belajar atau proses yang cukup lama.

Dengan adanya hal ini maka, penulis ingin membuktikan benar dan tidaknya suatu lembaga akan berhasil dengan dorongan disiplin kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja yang berpengaruh pada kinerja sebuah lembaga dengan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor”.

Landasan Teori

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono dalam Yuli, 2023).

Prawirosentono dalam Yuli (2023) menyatakan, suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan adalah Kinerja Peggawainya. Baik dan buruknya suatu organisasi tergantung Kinerja Peggawai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Yuli, 2023).

Menurut Mahmudi dalam Yuli, 2023. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi faktor – faktor kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan dimana harusnya pegawai ditempatkan pada bagian sesuai kemampuan dan keahliannya
2. Faktor Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.
3. Faktor personal/indifidu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivis dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban serta norma – norma yang berlaku. menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksana kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Menurut Rivai dalam Yuli, 2023. Bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah segala sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja memiliki tiga aspek pembentuk disiplin dalam dunia kerja yaitu:

1. Disiplin Waktu, Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin Tanggung Jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dapat berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang pegawai

Pengertian disiplin pegawai dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan menjadi satu arti. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan dan norma – norma yang berlaku yang dinilai dari disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik – baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dapat berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

Kemampuan kerja menurut Robbins dalam Yuli (2023) adalah kapasitas seseorang atau individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. kemampuan adalah penilaian terhadap apa yang telah dilakukan oleh seseorang. Kemampuan seorang individu terdiri dari dari dua faktor yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. kemampuan fisik adalah kemampuan yang membutuhkan stamina, kecekatan, bakat dan kekuatan sedangkan kemampuan intelektual adalah kemampuan yang mengutamakan pikiran dan pengetahuan.

Kemampuan menurut Rao dalam Yuli (2023) Merupakan potensi yang dimiliki seseorang yang dapat membantu untuk sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan. menurut Gibson dalam Yuli (2023) Kemampuan melaksanakan tugas

merupakan bentuk perwujudan dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang individu. Kemampuan menurut Soelaiman dalam Yuli (2023) adalah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari sehingga memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya baik secara fisik maupun mental. Menurut Simamora dalam Yuli (2023) yaitu kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari seseorang dan juga kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan dengan hasil maksimal.

Menurut Dessler dalam Yuli (2023) Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan terampil, kreatif dan mampu melaksanakan tugas tanggungjawabnya sesuai standar. Budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Mondy dalam Yuli (2023) menjelaskan budaya kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Nawawi dalam Yuli (2023) budaya kerja adalah pengembangan kemampuan untuk kepentingan karyawan atau pekerja, dilihat dari beberapa aspek, yaitu :

1. Kepentingan Pegawai, Meningkatkan moral pegawai dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai, maka mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
2. Kepentingan Perusahaan, Dengan pengembangan budaya kerja diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Sastradipoera dalam Yuli (2023) budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas tanggungjawabnya dengan baik. Biasanya budaya kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang digunakan dengan segera.

Sesuai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja merupakan suatu tradisi dalam pembelajaran, pengetahuan dan keterampilan, kerjasama, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas di suatu tempat kerja.

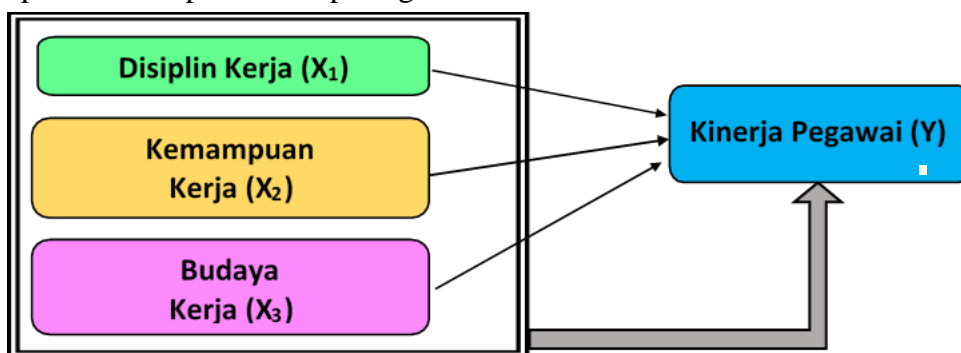
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor dengan jumlah 34 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji

kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. (2) Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. (3) Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. (4) Disiplin kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan:
 → : Pengaruh secara parsial
 ⇨ : Pengaruh secara simultan

Gambar 1.
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Hasil Uji Validitas Variabel

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,445	0,3	Valid
P2	0392	0,3	Valid
P3	0,452	0,3	Valid
P4	0,388	0,3	Valid
P5	0,362	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item

pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Kemampuan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,499	0,3	Valid
P2	0,402	0,3	Valid
P3	0,581	0,3	Valid
P4	0,385	0,3	Valid
P5	0,372	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kemampuan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kemampuan Kerja bagi Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel Budaya Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,468	0,3	Valid
P2	0,570	0,3	Valid
P3	0,570	0,3	Valid
P4	0,377	0,3	Valid
P5	0,426	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Budaya Kerja bagi Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Batas Validitas	Keterangan
P1	0,456	0,3	Valid

P2	0,536	0,3	Valid
P3	0,517	0,3	Valid
P4	0,318	0,3	Valid
P5	0,347	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,644	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,602	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,634	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,648	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

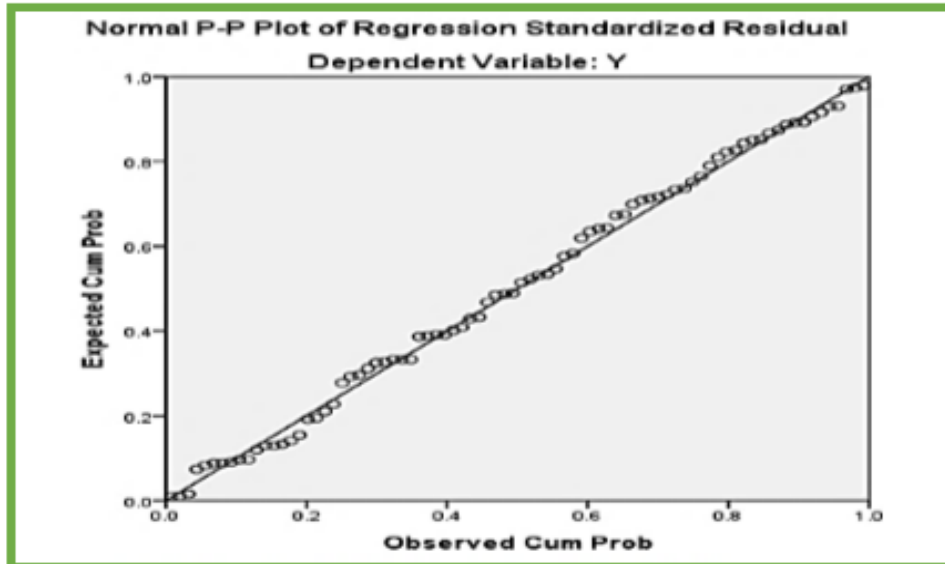
2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas.

2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya.





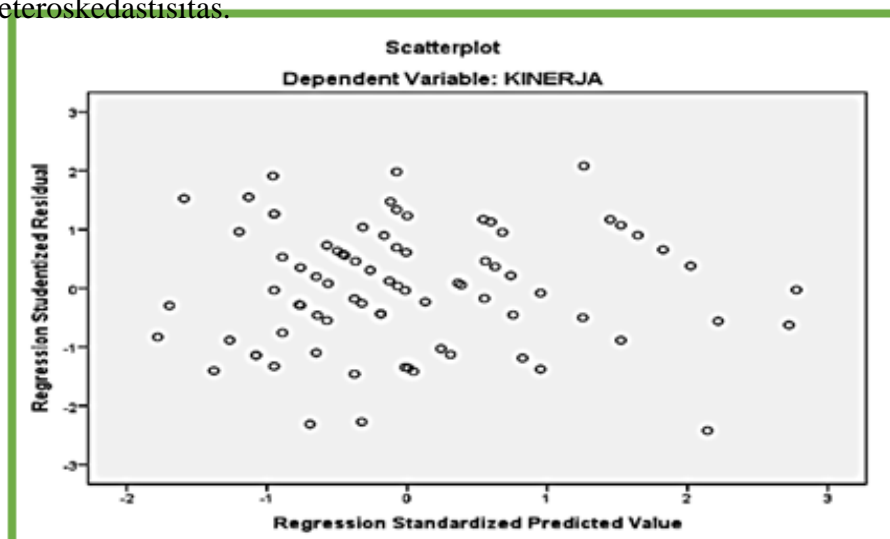
Gambar. 2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan grafik normal plot yang terjadi diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal sedangkan pada grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2.2.Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heterokedastisitas atau tidak, hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model banyak metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu untuk mendeteksi Heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu, melebar kemudian menyempit. Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar. 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

2.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,369	2.710
Kemampua Kerja	0,414	2.417
Budaya Kerja	0,360	2.774

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai *varian inflation factor* (VIF) adalah diatas batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Pada tabel ini juga tampak bahwa nilai tolerance menunjukkan ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independen.

2.4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9.
Hasil Uji Linearitas

Variable	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	372.439	3	124.146	49.924	.000
Residual	193.963	31	2.487		
Total	566.402	34			

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 49.924 dengan tingkat Sig. F sebesar .000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternative diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor.

3. Hasil Analisis Lanjutan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis, dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,749	3,987		-940	0,350
Disiplin Kerja	0,404	0,118	0,353	3.424	0,001
Kemampuan Kerja	0,259	0,143	0,200	1.810	0,74
Budaya Kerja	0,421	0,135	0,341	3.130	0,002

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.749 + 0,404X_1 + 0,259X_2 + 0,421X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0,404 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor sebesar 0,404 dengan anggapan nilai variabel yang lain tetap.
- 2) Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0,259 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Kemampuan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor sebesar 0,259 dengan anggapan nilai variabel yang lain tetap.
- 3) Besarnya koefisien regresi β_3 adalah 0,421 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Budaya Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor sebesar 0,421 dengan anggapan nilai variabel yang lain tetap.

3.2. Pengujian Hipotesis

3.2.1. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dianalisa dengan cara persial Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat masing – masing satu persatu. Untuk menguji hipotesis secara persial, alat uji yang digunakan adalah uji t. Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai – nilai koefisien yang bernilai nyata atau tidak antara t hitung dengan t tabel pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha = 0,05$). dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,749	3,987		-940	0,350
Disiplin Kerja	0,404	0,118	0,353	3.424	0,001
Kemampuan Kerja	0,259	0,143	0,200	1.810	0,74
Budaya Kerja	0,421	0,135	0,341	3.130	0,002

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1)
 Hasil analisis regresi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.424 dan nilai signifikan $t = 0,001$ Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Sehingga hipotesis **diterima**.
- 2) Variabel Kemampuan Kerja (X2)
 Hasil analisis regresi variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1.810 dan nilai $sig.t = 0,074$ Nilai signifikansi ini lebih besar nilai $\alpha = 5\%$ ($0,074 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Sehingga menolak hipotesis.
- 3) Variabel Budaya Kerja (X3)
 Hasil analisis regresi variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.130 dan nilai $sig.t = 0,002$. Nilai signifikan ini lebih kecil nilai $\alpha = 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Sehingga hipotesis **diterima**

3.2.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F, digunakan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja, secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 12

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	372.439	3	124.146	49.924	.000
Residual	193.963	78	2.487		
Total	566.402	81			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 49.924 dengan tingkat Sig. F sebesar .000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternative diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor. Dengan demikian, hipotesis Kinerja, **diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data, maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi 55,89% dengan kategori skala penilaian setuju.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi 55,89% dengan kategori skala penilaian setuju.
3. Budaya kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi 70,59% dengan kategori skala penilaian setuju.
4. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Alor dipengaruhi oleh disiplin kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 70,59% dengan kategori skala penilaian setuju.

DAFTAR PUSTAKA

Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan

- Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.35797/jab.12.1.61-70>
- Djarmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Hermayanti, H., & Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>
- Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 2127-2142.
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO)

- TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.1267>
- Tans, S. A., & Maro, Y. (2018). CHARACTERISTICS OF INDIVIDUALS AND ANALYSIS OF RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORK ENVIRONMENT UNIT OFFICE AIRPORT OPERATOR OF MALI SUB DISTRICT ALOR KABOLA. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 33-33.