



## Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor

<sup>1</sup> Adriana Th. Duka, <sup>2</sup>Theresia Lounggina Luisa Peny,  
<sup>3</sup>Hermayanti, <sup>4</sup>Alvonso Fanisius Gorang

<sup>1234</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

### Abstract

Received: 7 November 2023  
Revised: 8 November 2023  
Accepted: 13 November 2023

*Employee performance is the work performance achieved by an employee, namely the comparison between work results and the standards set at the Alor District Transportation Office. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, workload, work environment and organizational culture on employee performance at the Alor District Transportation Office. This type of research is a quantitative description. Samples were taken using saturated sampling technique. The sample in this study were 48 employees. Data collection tools used are observation, interviews, and literature studies. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple analysis, t test, F test. This research instrument test is used to measure the level of validity, reliability and classic assumptions from the answers to the research questionnaire. By using the tool to calculate SPSS version 22 For Windows. Based on the results of the validity test for each variable with a Pearson correlation value  $\geq 0.3$ , the results of the validity test for each variable are declared valid. The reliability test results for each variable with a Cronbach Alpha value  $\geq 0.6$ , the reliability test results for each variable are declared reliable. Shapiro-Wilk Normality test results with sig.  $\geq 0.05$  then the test results are declared normal. The results of the heteroscedasticity test showed that the value of each independent variable was  $> 0.05$ , so there was no heteroscedasticity in this study. The results of the multicollinearity test show that the VIF value  $>$  tolerance means that multicollinearity does not occur in this study. The results of the linearity test between the dependent variable and the independent variable show that the deviation from linearity value is  $> 0.05$ , so there is a relationship between the dependent variable and the independent variable.*

*The analytical method used is multiple linear regression analysis technique. The results with the t test to answer the first, second, and third hypotheses, while multiple linear regression analysis simultaneously used the F test to find out the fourth hypothesis, namely to determine the effect of work discipline, workload, work environment and organizational culture on employee performance at service offices Alor Regency Transportation. Based on the results of multiple linear regression analysis calculations partially and simultaneously, the significance value of the work discipline variable is 0.020, the workload variable is 0.019, the work environment variable is 0.011, the organizational culture variable is 0.042, and the simultaneous effect of the significance value of the F test is 0.000b, the results of the t test and F test are smaller than alpha (0.05), so the hypothesis testing proposed in this study is as follows: there is an influence of work discipline, workload, work environment and organizational culture on employee performance at Alor District Transportation Office.*

**Keywords:** Work Discipline, Workload, Work Environment and Organizational Culture on Performance.

(\*) Corresponding Author: [ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)

---

**How to Cite:** Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018-1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam menjalankan operasional suatu organisasi. Organisasi harus melatih dan membimbing sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tujuan organisasi sesuai target yang diharapkan, mampu menjadikan lingkungan kerja menjadi suasana yang kondusif nyaman dan menyenangkan saat melakukan pekerjaan. Aspek inilah yang menjadikan organisasi mengerti tentang pentingnya sebuah investasi Pegawai untuk modal yang sangat bernilai besar bagi organisasi. Organisasi tidak boleh melihat pegawai hanya sebuah aset, pegawai juga harus dipandang sebagai investasi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki disiplin kerja serta didukung oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

menurut Mangkunegara dalam Rindorindo (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan didalam menjalankan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

Menurut Sumadhinata dalam Sudiman, (2020) Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang dimiliki pegawai di suatu instansi juga bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap jenjang karir individu itu sendiri.. Hubungan yang baik antar pegawai juga bisa meningkatkan disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki seorang pegawai akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan instansinya, dan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor disiplin kerja pegawai masih terlihat kurang baik hal ini karena masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan mereka tetapi ada juga pegawai yang memang bekerja tepat waktu tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan mereka. Kedisiplinan lainnya seperti ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih dahulu.

Selain disiplin kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Beban Kerja. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karena karyawan yang dibebani dengan beban kerja yang berlebihan makan pekerjaanya tidak efektif.

Selain disiplin kerja dan Beban Kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja. Hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai hubungan dalam peningkatan kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sudah selayaknya Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi pegawainya seperti tata ruang kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara di ruangan, kelembaban udara, temperatur atau suhu udara di ruangan yang sejuk, penerangan atau cahaya yang cukup, tidak ada kebisingan di tempat kerja.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja ada hal lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor yaitu Budaya Organisasi. Menurut Wahab dalam Zulkarnain, (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya Organisasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai karena budaya organisasi berupa nilai-nilai, aturan, kebiasaan, ataupun pedoman yang sesuai dengan visi dan misi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor dan dilaksanakan oleh seluruh pegawainya.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.”***

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai apabila banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak tepat waktu hal ini akan merugikan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai atau sekelompok orang didalam satu instansi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Dessler dalam Tanu (2020) kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Sudiman, (2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan didalam menjalankan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Robins dalam Zulkarnain (2018) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari intelaksi antara kemampuan dan motivasi. dalam studi manajemen kinerja pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individu seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari

organisasi tersebut.

Menurut Yuki dalam Lukito (2019), kinerja adalah megacu segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja hasil nyata atau yang dicapai pekerjaan dan penilaian-penilaian pada kinerja tersebut.

Menurut Yusuf dalam Tanu (2022) kinerja dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 3) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- 4) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Hasibuan dalam Sudiman, (2020) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakintinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Rivai dalam Hermayanti dan Maro, (2022) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Hartatik dalam Hermayanti dan Maro, (2022) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Tulus dalam Hermayanti dan Maro, (2022) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Winoto, (2020). Bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Bagaimanapun juga, bukanlah hal yang bijaksana jika hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai inter-relasi pada cara-cara yang kompleks.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Alriani, (2019). Dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah

memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat dalam Winoto, (2020). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

menurut Hart dalam Alriani, (2019) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (task demands)

yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (effort)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mangkunegara dalam Gorang dan Maro, (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti dalam Gorang dan Maro, (2022) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Danang Sunyoto dalam Rokhman, (2020) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati dalam Gorang dan Maro, (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Gorang dan Maro, (2022) adalah sebagai berikut

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja..

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal.

Menurut Robbins dalam Tanu, (2022). Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan system nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Peny, (2018). Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku

sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Robins dalam Zulkarnain (2018) mengemukakan ada 9 aspek budaya organisasi; nilai inti, lingkungan bisnis, pelopor, jaringan budaya, pola ritual keyakinan, nilai dan perilaku, gaya manajemen, norma-norma dan prosedur, pedoman perilaku. Menurut Priansadan Garnida dalam Peny, (2018). Berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Menurut Robins dalam Tanu, (2022). Budaya organisasi sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi.

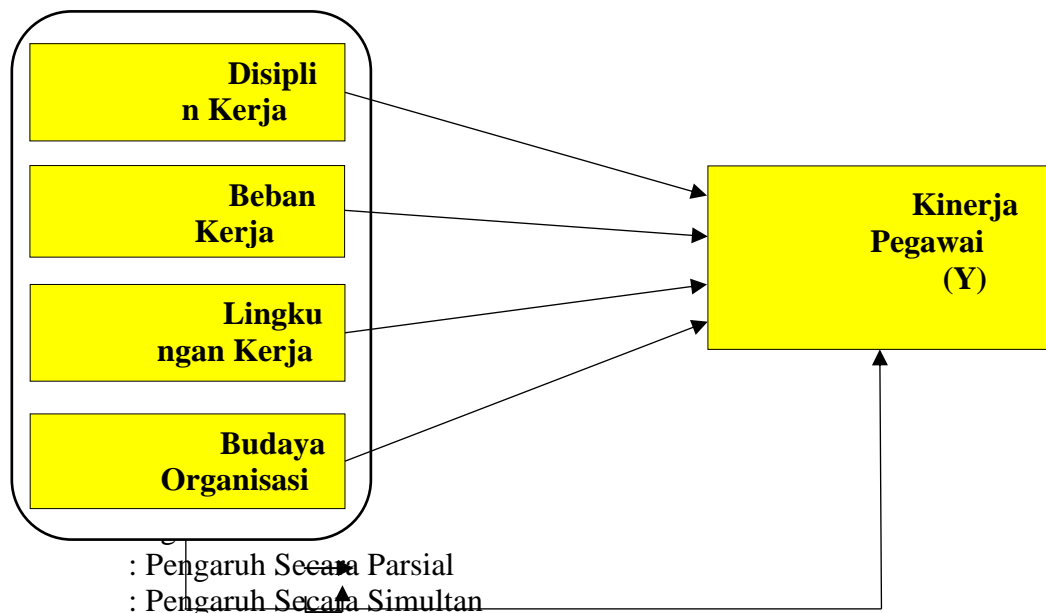
Menurut Robbins dan Judge dalam Tanu, (2022). Memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (Innovation and Risk Taking), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian Terhadap Detail (Attention To Detail), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi Pada Hasil (Outcome Orientation), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi Kepada Manusia (People Orientation), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
- 5) Berorientasi Kepada Kelompok (Team Orientation), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
- 6) Agresivitas (Aggressiveness), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
- 7) Stabilitas (Stability), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh alasan mengambil metode

sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel  $N = n$  maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor yang berjumlah 48 orang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. 2). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. 3). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. 4). Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. 5). Disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. 6). Besarnya pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor adalah sebesar 40 -50%. Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1  
Kerangka Dasar Penelitian

## HASIL PENELITIAN

1. Analisis Pendahuluan
- 1.1. Uji Instrumen Penelitian
- 1.1.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya ( $r$ ) lebih dari atau sama dengan 0,3.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,511	0,3	Valid
P2	0,702	0,3	Valid
P3	0,721	0,3	Valid
P4	0,815	0,3	Valid
P5	0,845	0,3	Valid
P6	0,752	0,3	Valid
P7	0,745	0,3	Valid

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja(X<sub>2</sub>)

Hasil uji validitas variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,786	0,3	Valid
P2	0,525	0,3	Valid
P3	0,575	0,3	Valid
P4	0,524	0,3	Valid
P5	0,777	0,3	Valid
P6	0,831	0,3	Valid
P7	0,845	0,3	Valid

Suber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas Variabel Beban Kerja(X<sub>2</sub>) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Beban Kerja(X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

c) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Hasil uji validitas Variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X<sub>3</sub>)

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,596	0,3	Valid
P2	0,701	0,3	Valid
P3	0,645	0,3	Valid
P4	0,675	0,3	Valid
P5	0,766	0,3	Valid
P6	0,592	0,3	Valid

P7	0,618	0,3	Valid
----	-------	-----	-------

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dinyatakan valid.

d) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ )

Hasil uji validitas Variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel budaya organisasi ( $X_4$ )

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,666	0,3	Valid
P2	0,641	0,3	Valid
P3	0,699	0,3	Valid
P4	0,567	0,3	Valid
P5	0,744	0,3	Valid
P6	0,671	0,3	Valid
P7	0,615	0,3	Valid

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ ) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ ) dinyatakan valid.

e) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,697	0,3	Valid
P2	0,499	0,3	Valid
P3	0,615	0,3	Valid
P4	0,484	0,3	Valid
P5	0,625	0,3	Valid
P6	0,527	0,3	Valid
P7	0,545	0,3	Valid

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai(Y) dinyatakan valid.

1.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugoyono, (2019) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koessioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koessioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

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.

Tabel 6  
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	0,853	0,6	Reliebel
Beban kerja (X <sub>2</sub> )	0,828	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,780	0,6	Reliebel
Budaya organisasi (X <sub>4</sub> )	0,779	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,653	0,6	Reliebel

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

### 1.1.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2018). Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1.1.3.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *Sig.* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 7  
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov*)

		Unstand ardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000 0
	Std. Deviation	1.54112 435
Most Differences	Extreme Absolut	.126
	Positive	.126
	Negativ e	-.099
Test Statistic		.126

Asymp. Sig. (2-tailed)	.053 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* diketahui nilai *Sig.* sebesar  $0,053 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

#### 1.1.3.2. Uji Heterokedastisitas

*Uji heterokedastisitas* bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 8  
Hasil Uji *Heterokedastisitas* (uji *glejser*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.539	2.697		.941	.352
	X1	-.058	.045	-.200	1.285	.206
	X2	.001	.045	.004	.027	.979
	X3	.052	.062	.130	.836	.408
	X4	-.041	.052	-.117	.790	.434

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )  $0,206 > 0,05$  atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Beban Kerja ( $X_2$ )  $0,979 > 0,05$  atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  $0,408 > 0,05$  atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ )  $0,434 > 0,05$  atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

#### 1.1.3.3. Uji Multikolinieritas

*Uji multikolinieritas* bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinieritas*. Dilihat dari nilai *multikolinieritas* dari nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.096	4.388		.617	.113		
1 X	.177	.073	.294	.420	.020	.907	1.103
2 X	.179	.073	.283	.434	.019	.985	1.015
3 X	.266	.101	.320	.641	.011	.910	1.099
4 X	.176	.084	.243	.098	.042	.993	1.007

Sumber: *ouput spss 22, 2023*

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,907 dan nilai VIF sebesar 1,103, variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,985 dan nilai VIF sebesar 1.015, variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,910 dan nilai VIF sebesar 1.099 dan variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,993 dan nilai VIF sebesar 1.007. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

1.1.3.4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Disiplin Kerja ( $X_1$ )  
 Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.18. berikut:

Tabel 10  
 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Disiplin Kerja ( $X_1$ )

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
* X1	Y	Betw (Combine	75.523	12	6.294	1.852	.077
		Linearity	34.142	1	34.142	10.045	.003
		Deviation from Linearity	41.382	11	3.762	1.107	.385
	Within Groups		118.956	35	3.399		
	Total		194.479	47			

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebesar  $0,385 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja.

2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Beban Kerja dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11  
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
* X2	Between Groups	(Combined)	73.646	11	6.695	1.995	.059
		Linearity	23.680	1	23.680	7.055	.012
		Deviation from Linearity	49.966	10	4.997	1.489	.184
	Within Groups		120.833	36	3.356		
	Total		194.479	47			

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Beban Kerja sebesar  $0,184 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Beban Kerja.

3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12  
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
* X3	Between Groups	(Combined)	63.166	9	7.018	2.031	.062
		Linearity	35.562	1	35.562	10.291	.003
		Deviation from Linearity	27.604	8	3.451	1.999	.453
	Within Groups		131.313	38	3.456		
	Total		194.479	47			

Sumber: ouput spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,453 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja.

4. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>)

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13  
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X4	Between Groups	(Combined)	42.689	10	4.269	1.041	.430
		Linearity	14.883	1	14.883	3.628	.065
		Deviation from Linearity	27.806	9	3.090	.753	.659
	Within Groups		151.790	37	4.102		
	Total		194.479	47			

Sumber: output spss 22, 2023

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan budaya organisasi sebesar  $0,659 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi.

1.1.4. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1.1.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dan variabel Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 14  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.096	4.388		1.617	.113
	X1	.177	.073	.294	2.420	.020
	X2	.179	.073	.283	2.434	.019

	X3	.266	.101	.320	2.641	.011
	X4	.176	.084	.243	2.098	.042

Sumber: output spss 22, 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 14 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.096 + 0,177X_1 + 0,179X_2 + 0,266X_3 + 0,176X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7.096 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, Variabel Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 7.096.
- Nilai koefisien regresi variabel variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,177 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 17,7% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,179 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Beban Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 17,9 % nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Beban Kerja dan variabel kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,266 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 26.6% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0,176 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 17,6% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai.

#### 1.1.4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel 15 berikut ini:

Tabel 15

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.653 <sub>a</sub>	.426	.373	1.611
---	-------------------	------	------	-------

Sumber: output spss 22, 2023

Berdasarkan output 15 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,426 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 42.6%, sedangkan sisanya 57,4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 1.1.4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

#### 1.1.4.4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 16  
Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.096	4.388		1.617	.113
X1	.177	.073	.294	2.420	.020
X2	.179	.073	.283	2.434	.019
X3	.266	.101	.320	2.641	.011
X4	.176	.084	.243	2.098	.042

Sumber: output spss 22, 2023

#### 1.1.4.5. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai

signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 17  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.851	4	20.713	7.979	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.628	43	2.596		
	Total	194.479	47			

Sumber: *ouput spss 22, 2023*

a. Hipotesis 1 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai 0,020, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa.. Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor diterima.

b. Hipotesis 2 Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas diketahui bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0,019, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor diterima.

c. Hipotesis 3 pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai 0,011, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor diterima.

d. Hipotesis 4 pengaruh Budaya Organisasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_4$ ) memiliki nilai 0,042, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor diterima.

e. Hipotesis 5 pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 17 di atas mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban kerja, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka

hipotesis 5 yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor diterima.

f. Hipotesis 6 besarnya pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 40-50%.

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 15 di atas diketahui bahwa nilai R Square variabel Disiplin Kerja, Beban kerja, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0.426, yang berarti bahwa besar pengaruh adalah 42.3%. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja, Beban kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor adalah sebesar 40-50% diuterima.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
4. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
5. Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
6. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor adalah 42.6%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Djatmika, 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.
- Godzali imam, 2019. Aplikasi Multinance dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gorang, A. F. (2018). Program Community Development In The Village Alor Of District Alor-West District Alor East Nusa Tenggara, Postdetermination Of Area Garden Sea Strait Pantar As Tourism Diving Most Popular In Indonesia At Night Gift Of Charm Of Indonesia Year 2017. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 107-107.

- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (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.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & 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.
- 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.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (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.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Maruli, E., Gorang, A. F., Tang, S. A., & Peny, T. L. (2022). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 407-421.
- Maruli, E., Gorang, A. F., Tang, S. A., & Peny, T. L. (2022). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 407-421.
- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- 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. 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.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *Peran Kepemimpinan Demokratis Dan Budayaorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & 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.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & 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.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & 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.
- 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.v2i1.267>
- Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, CV.
- Tang, S. A., Maro, Y., Gorang, A. F., & Maruli, E. (2022). Pengaruh Alokasi Dana Desa dan Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 384-399.