



Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor

¹ Asgat Yames Karmani, ² Hermayanti,
³ Alvonso Fanisius Gorang, ⁴ Theresia Lounggina Luisa Peny

¹²³⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 2 November 2023
Revised: 14 November 2023
Accepted: 26 November 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at the Alor Barat Daya District Office, Alor Regency. The population of this study are Civil Servants (PNS). With the number of respondents 20 people. The sampling technique uses data collection techniques. The data analysis used is multiple linear regression analysis with the t test and f test as a tool to test the research hypothesis.

The results of the study show that there is a significant influence both partially and simultaneously from the variable Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance. This is evidenced by the value for the motivational variable is greater than the value, which is equal to $3,931 > 1,734$ with a significant value of 0.001 or 0.1% where this value is smaller than the alpha value, namely 0.05 or 5%, thus the results of this study are to accept . The value for the work discipline variable is greater than the value, which is equal to $3,086 > 1,734$ with a significant value of 0.007 or 0.7%, where this value is smaller than the alpha value, which is 0.05 or 5%, thus the results of this study are accepted. The value for the organizational culture variable is greater than the value of $2,225 > 1,734$ with a significant value of 0,041 or 0.41% where this value is smaller than the alpha value, namely 0.05 or 5%, thus the results of this study are accepted. The value is 86,463 and this result is greater than 3,239 with a significant value of 0,000 or 0.0% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5%, so it can be concluded that the research results accept .

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

(*) Corresponding Author: yameskarmni@gmail.com

How to Cite: Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1072-1085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350>

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan Pemerintahan, pembangunan dan masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Robbins dalam Juniyanti, (2022), menyatakan bahwa faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya Komunikasi dan budaya organisasi.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain dan komunikasi yang tertata dengan baik akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan sedangkan, Budaya Organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau kantor sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan pegawai.

Demikian juga dengan Kinerja dari Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya jauh lebih penting karena berpengaruh dengan keberhasilan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat yang harus dicapai dalam memberi pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut pemerintah daerah mempunyai kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan masyarakat sehingga konsekwensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai. Motivasi kerja merupakan motivasi kerja yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi kerja semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh. Jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Bila seseorang termotivasi kerjainya akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktifitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang akan menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya. Motivasi yang ada di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya bersifat langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung seperti pujian, penghargaan dan lain-lain. Sedangkan motivasi tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas penunjang untuk melancarkan aktifitas kerja pegawai.

Menurut Hasibuan dalam Dwi & Husniati, (2022) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno dalam Arifah, (2022), disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan

sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin pada sikap atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Kinerja yang baik di dapatkan dari penerapan disiplin kerja yang baik bagi Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya yang mana hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja sudah di sepakati dalam rapat resmi, bahwa jam masuk Kantor untuk bekerja adalah jam delapan tepat dan pulang kerja jam Dua belas lewat tiga puluh. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat hanya terdapat beberapa pegawai yang masuk kerja tepat waktu dan pulang kerja tepat waktu, tetapi masih ada juga pegawai yang masuk terlambat dan pulang lebih awal walaupun ada sanksi disiplin yang telah diberikan kepadanya Pegawai yang masuk terlambat. Dan masi ada juga pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan aturan atau ketentuan yang telah di buat di rapat umumnya, misalnya tidak menyelesaikan tugasnya atau ditunda pekerjaannya yang telah diberikan, sehingga memperlambat program kerja yang ada. Berdasarkan fenomena ini maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor”

LANDASAN TEORI

Menurut Hamali dalam Boy Suzanto (2013) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Selanjutnya Mathis dan Jackson dalam Boy Suzanto (2013) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja adalah :

1. Kualitas Kerja Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
4. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Hafidzi dalam Akmal Ismail Yatim (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Selanjutnya Hafidzi dalam Akmal Ismail Yatim (2019) mengemukakan bahwa ada 8 indikator motivasi adalah

1. Daya pendorong adalah naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan.
2. Kemauana adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar orang lain atau lingkungan.
3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk ketrampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola – pola tingka laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan
7. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang di bebaskan kepadanya.
8. Tujuan, merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana kantor bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Hasibuan dalam Syukron Sazly (2019), Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Yang menjadi indikator-indikator disiplin menurut Mangkunegara dalam Syukron Sazly (2019), sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ketempat kerja diartikan sebagai sikap atau tingka laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah mengacu pada aturan waktu pulang kerja sesuai kesepakatan yang ditetapkan
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku adalah sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat
4. Tanggu jawab dalam mengerjakan tugas adalah melaksanakan semua tugas dan kewajiban dengan sungguh – sungguh
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya mengacu pada bertanggung jawab atas tugas dengan teliti.

Budaya organisasi menurut Darmawan dalam Swastianai Dunggio (2020) mengatakan bahwa, “budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain ”.

Selanjutnya seara umum Menurut Sulaksono dalam Swastianai Dunggio (2020) indicator budaya organisasi dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Inovatif memperhitungkan resiko adalah memberikan perhtian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

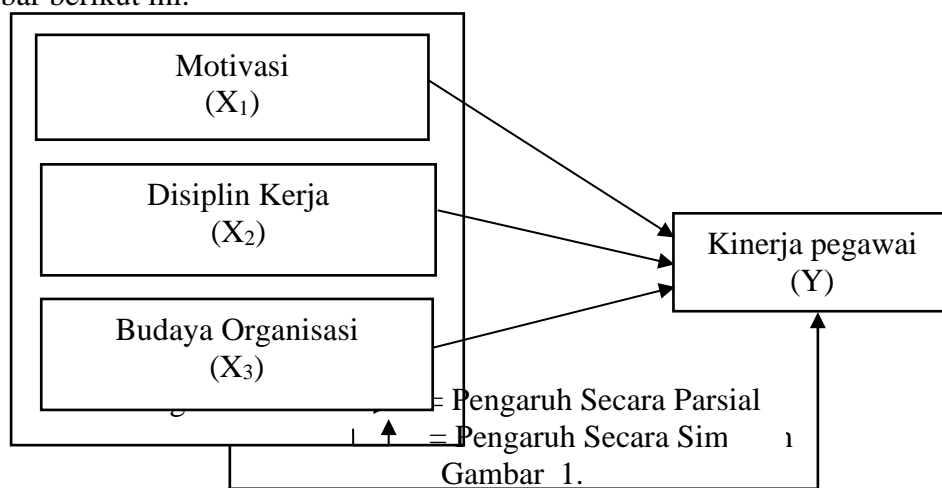
2. Berorientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi resiko dan. Peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil untuk keberhasilan organisasi.
3. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai mengacu pada kekompakan tim untuk keberhasilan dalam kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai Negeeri Sipil (PNS) Kantor kecamatan Alor Barat Daya 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 Negeri Sipil (PNS) pada Kantor kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dengan jumlah 20 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) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (4) Motivasi, Disiplin Kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing masing variable yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagaiberikut :

1.1. Hasil Uji Validitas Variabel

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Hasil uji validitas variable Motivasi (X1) dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P 1	0.728**	0,300	Valid
P 2	0.668**	0,300	Valid
P 3	0.691**	0,300	Valid
P 4	0.702**	0,300	Valid
P 5	0.801**	0,300	Valid
P 6	0.731**	0,300	Valid
P 7	0.836**	0,300	Valid
P 8	0.924**	0,300	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi 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 variable Motivasi bagi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas variable Disiplin Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P 1	0.907**	0,300	Valid
P 2	0.717**	0,300	Valid
P 3	0.921**	0,300	Valid
P 4	0.870**	0,300	Valid
P 5	0.886**	0,300	Valid
P 6	0.961**	0,300	Valid
P 7	0.843**	0,300	Valid
P 8	0.925**	0,300	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 variable Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X3) dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P 1	0.833**	0,300	Valid
P 2	0.692**	0,300	Valid
P 3	0.723**	0,300	Valid
P 4	0.696**	0,300	Valid
P 5	0.736**	0,300	Valid
P 6	0.829**	0,300	Valid
P 7	0.727**	0,300	Valid
P 8	0.727**	0,300	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi 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 variable Budaya Organisasi bagi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Batas Validitas</i>	<i>Keterangan</i>
P 1	0.657**	0,300	Valid
P 2	0.581**	0,300	Valid
P 3	0.832**	0,300	Valid
P 4	0.785**	0,300	Valid
P 5	0.734**	0,300	Valid
P 6	0.837**	0,300	Valid
P 7	0.730**	0,300	Valid
P 8	0.828**	0,300	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja 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 variable Kinerja bagi Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien 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.

Rangkuman Hasil Uji reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Batas Reliabel</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja (Y)	0.883	0,600	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0.899	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.943	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0.882	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variable 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.

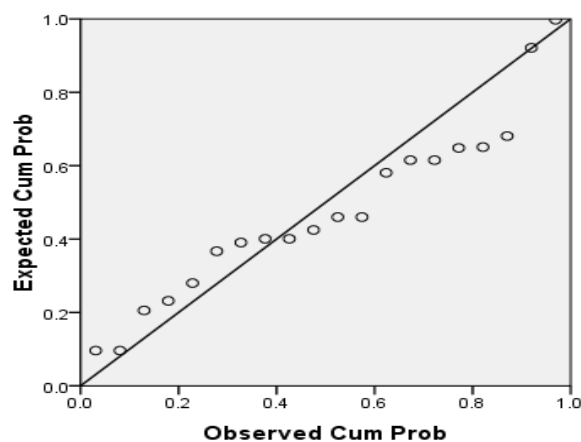
2. Hasil Uji Asumsi Klasik

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 heterokedastsitas, dan uji linearitas.

2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini secara statistik menggunakan Normal P-P Plot. Prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Gambar 2.
Hasil uji normalitas



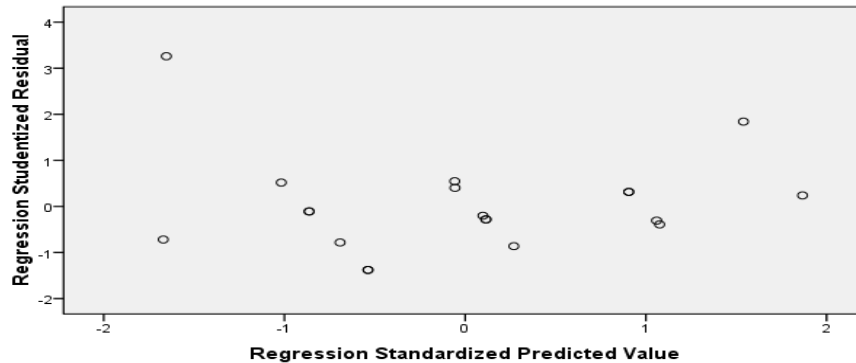
Berdasarkan gambar 2 di atas titik-titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada analisis statistic linear berganda.

2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 3.

Hasil uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 3 di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikoliaritas adalah sebagai berikut :

Tabel 6.

Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0.210	4.753
Disiplin Kerja	0.268	3.731
Budaya Organisasi	0.548	1.823

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan data dalam tabel 6 tersebut di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi kurang dari 10. Karena itu dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut tidak ada indikasi terjadinya multikolinieritas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2.4. Hasil Uji Linearitas

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

Tabel 7.

Hasil uji linearitas

No	Variabel	Tingkat Signifikansi	Alpha	Keterangan
----	----------	----------------------	-------	------------

1	Motivasi	0,558	0.05	Linear
2	Disiplin Kerja	0,372	0.05	Linear
3	Budaya Organisasi	0,406	0.05	Linear

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Dari data dalam tabel 7 tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi lebih besar dari nilai alfa (0,05) karena itu disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

3. Hasil Analisis Lanjutan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu variable Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai PKantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.456	2.363		.193	.849
Motivasi	.514	.131	.516	3.931	.001
Disiplin Kerja	.347	.113	.359	3.086	.007
Budaya Organisasi	.165	.074	.181	2.225	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan olahan pada tabel 8 diatas diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,456 + 0,514X_1 + 0,347X_2 + 0,165X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,456 artinya jika semua variabel bebas yang digunakan dalam peneltian ini bernilai nol (0) atau konstan maka nilai variabel terikat yakni kinerja pegawai sudah ada sebesar 0,456
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,514 artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan

meningkat sebesar 51,4% dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstan atau nol.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,347 artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 34,7% dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,165 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 16,5% dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstan atau nol.

3.2. Pengujian Hipotesis

3.2.1. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.456	2.363		.193	.849
Motivasi	.514	.131	.516	3.931	.001
Disiplin Kerja	.347	.113	.359	3.086	.007
Budaya Organisasi	.165	.074	.181	2.225	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

1) Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,007 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

3) Variabel Budaya Organisasi (X3)

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,041 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

3.2.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Hasil Uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10.
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.617	3	7.206	86.463	.000 ^a
Residual	1.333	16	.083		
Total	22.950	19			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2023

Data dalam tabel 10 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
4. Ada pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal Ardi Nugraha, Kasmari Managemen, Universitas Stikubank Semarang.
 Boy Suzanto, Agus Muhiban STIE Pasundan Bandung Email: boy@stiepas.ac.id.
Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang)
Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa*
Dunggio, swastiani. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*
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. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., &Awang, M. Y. (2022). Pengaruh
Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan 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.
- Hanny Dan I, C., & Adiputra, G. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan*
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.
- 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-
JournalUniversitasTribuanaKalabahi*, 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) KabupatenAlor. *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*. YayasanPenerbit 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 . *JurnalManajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i`1.267>
- Rahayu, E. A. (2019). *Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)* Setyaningsih Sri Utami Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Sudirman Dandu STIE Nobel Indonesia, Makassar(sudirmandandu@gmail.com)