

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Indra Wijaya^{1*)}, Basri Rakhman²⁾ dan Dedy Herianto³⁾

¹⁾Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar ²⁾Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, ³⁾Universitas Pancasakti Makassar.

wijaya.indra0293@gmail.com^{*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam regresi linier berganda antara variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan metode survey dan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 52 aparatur pemerintah. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Sedangkan, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Konklusinya menegaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi berperan vital dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlunya upaya sistematis dan menyeluruh untuk menguatkan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja pegawai melalui berbagai insentif, pendidikan formal dan informal serta pengembangan karir. Disamping itu, perlu juga dilakukan upaya meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara totalitas pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Kata Kunci: Pengaruh; Budaya Organisasi; Disiplin; Motivasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai amat menentukan kesuksesan organisatoris dalam pencapaian tujuan organisasional. (Hameed & Waheed, 2011) menegaskan kinerja pegawai memiliki peran vital dalam pencapaian tujuan organisasional. Namun, kesuksesan pencapaian kinerja yang optimal juga menuntut pentingnya untuk diperhatikan faktor-faktor internal dalam organisasi seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui norma-norma dan nilai-nilai yang dipegang

utuh dalam organisasi tersebut (Schein dalam Denison et al., 2014). Beberapa peneliti terdahulu juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan variabel budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan (Firman & Mustaking, 2021; Mekka et al., 2022; Rakhman et al., 2022; Siagian, 2018; SP & Yuniawan, 2016) menyimpulkan bahwasanya terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Dikuatkan pula dengan temuan (Mujib et al., 2016; Utama &

Hidajat, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sector publik.

Ironisnya, meskipun telah banyak sumbangsih teoretis dan konseptual dari kalangan ahli untuk pemajuan kinerja sektor publik. Realitasnya, organisasi publik masih menghadapi berbagai masalah dan tantangan tersendiri dalam pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini tidak terlepas dari implementasi yang kurang efektif dalam penerapan teori, konsep, model maupun strategi, perubahan lingkungan yang amat dinamis dan kompleks, bahkan dari faktor sumber daya aparatur organisasi itu sendiri. Salah satu organisasi publik yang belum mampu mencapai kinerjanya secara optimal adalah Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Fakta empiris menunjukkan bahwasanya kinerja Balitbangda mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik ditinjau dari capaian kinerja maupun realisaasi anggarannya, di mana pada tahun 2018 dan 2019 capaian kinerja organisasi berada pada posisi 89% dan memasuki tahun 2020 dan 2021 berangsur-angsur membaik dan meningkat dengan persentase sebesar 91% dan 92,94% (Dokumen Sekretariat Balitbangda, 2023). Meskipun pencapaian kinerja organisasi Balitbangda kurun waktu empat tahun terakhir berada pada kategori baik, akan tetapi setiap tahunnya masih terdapat beberapa target kinerja yang tidak tercapai secara optimal yang secara tidak langsung pula menyebabkan rendahnya serapan anggaran yang berdampak pada terciptanya selisih pembiayaan (silpa) pada akhir tahun.

Ketidakoptimalan pencapaian kinerja organisasi tersebut juga tidak terlepas dari budaya kinerja yang belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten dan

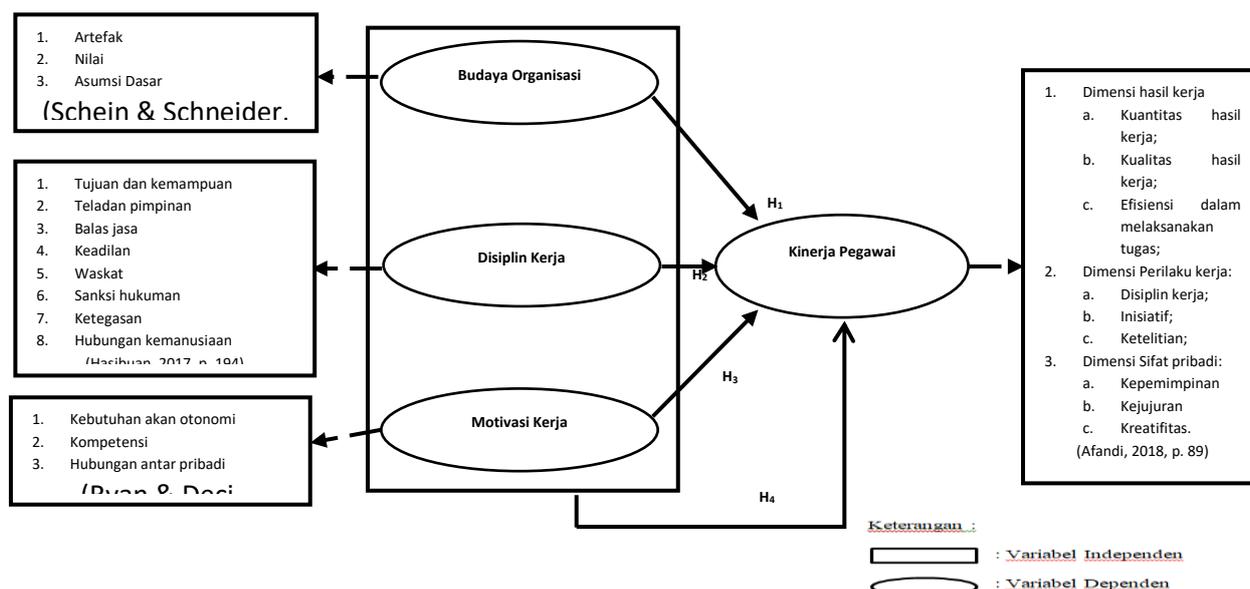
berkelanjutan oleh beberapa pegawai pada kantor tersebut. Hal ini ditemukan oleh peneliti pada observasi awal di mana masih ditemukan beberapa pegawai yang masih nongkrong dan bercanda gurau bersama rekan kerja pada jam kerja, masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ditemukan pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin untuk masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Disamping itu, rendahnya motivasi kerja untuk pengembangan profesi melalui keikutsertaanya mengikuti diklat maupun bimtek yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka peningkatan kualitas layanan dan profesionalitas kerja juga nampak terlihat di mana hasil telaah dokumentasi menunjukkan bahwasanya dari 54 aparatur pemerintah yang bekerja pada kantor tersebut hanya 1 orang yang telah mengikuti diklat PIM II, 14 orang yang mengikuti diklat PIM III, 7 orang diklat PIM IV, dan 5 orang untuk diklat teknis pengelolaan barang dan jasa (LAKIP Balitbangda, 2021).

Mencermati data empiris relevansinya dengan motivasi kerja pegawai dalam pengembangan karir untuk pemajuan kinerja organisasi menunjukkan bahwasanya belum adanya keinginan atau minat aparatur pemerintah pada kantor tersebut untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya melalui keikutsertaanya dalam mengikuti diklat formal maupun informal yang relevan dengan tupoksinya sehingga dapat berimplikasi kepada terhadambatnya pencapaian organisasi secara optimal dan apabila aspek tersebut tidak segera ditindaklanjuti atau diperhatikan secara baik dapat menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya atau

fluktuatifnya pencapaian kinerja organisasi setiap tahunnya. Beranjak atas fakta-fakta, teoretis dan penelitian terdahulu sebagaimana telah diuraikan sehingga menarik minat untuk menganalisis secara mendalam Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan

Pengembangan Daerah Kota Makassar. Upaya penyelidikan secara mendalam peneliti sesuai dengan focus dan lokus penelitian ini, peneliti mengkonstruksi suatu kerangka konseptual penelitian sebagai jembatan atau pisau analisis problematika penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual sebagaimana diilustrasikan pada gambar 1 di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar secara parsial;
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar secara parsial;
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar secara parsial;

Budaya organisasi, Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar secara simultan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Penelitian survey ini dilakukan pada seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar selama kurun waktu bulan April sampai dengan Mei 2022. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Badan Penelitian dan

Pengembangan Daerah Kota Makassar yang berjumlah 52 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi. Teknik analisa data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis secara regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) untuk melihat pengaruh variabel independent (X) yang ditunjukkan oleh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin terhadap variabel dependen kinerja (Y). Persyaratan utama yang harus dipenuhi dalam pengujian regresi linier berganda adalah penentuan bentuk umum dari model yang akan digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja
- A = konstanta
- X1 = budaya organisasi
- X2 = disiplin
- X3 = motivasi

- b₁, b₂, b₃ = koefisien pengaruh
- e = kesalahan prediksi.

Dalam mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu, budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap variabel terikat (Y) yaitu, kinerja secara parsial atau sendiri-sendiri maka dilakukan pengujian parsial atau uji t. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang ditunjukkan oleh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap variabel terikat kinerja (Y) secara simultan atau serentak dilakukan pengujian F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.421	14.897		3.720	.001
Budaya Organisasi	.477	.161	.324	2.965	.005
Disiplin	.282	.151	.278	1.865	.068
Motivasi	.396	.178	.309	2.218	.031

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 55.421 + 0,477X_1 + 0,282X_2 + 0,396X_3.$$

Persamaan regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 1 dapat diinterpretasikan bahwa formulasi persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 55,421 bermakna bahwa jika skor mencakup budaya organisasi, disiplin, dan motivasi kerja nilainya tetap konstan maka kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar adalah sebesar 55,421.
- b. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,477 bermakna bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,477 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti kenaikan skor kinerja pegawai

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebesar 0.477.

- c. Nilai koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar 0,282 yang mempunyai pengertian bahwa terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebesar 0,282 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti kenaikan skor kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebesar 0.282.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,396 yang bermakna bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,396 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti kenaikan skor kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebesar 0.396.

Uji t (parsial)

**Tabel 2. Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.421	14.897		3.720	.001
Budaya Organisasi	.477	.161	.324	2.965	.005
Disiplin	.282	.151	.278	1.865	.068
Motivasi	.396	.178	.309	2.218	.031

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dikonklusikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.
- 2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_2 ditolak, artinya disiplin tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel budaya organisasi, disiplin dan motivasi yang di mana ketiga variabel independen tersebut apakah mempengaruhi secara simultan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Hasil pengolahan data dapat disajikan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4047.536	3	1349.179	21.355	.000 ^a
Residual	3032.522	48	63.178		
Total	7080.058	51			

Sumber; Data diolah, 2022.

Tabel 3 diperoleh hasil pengujian secara simultan sebesar 21.355 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga diketahui secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada substansinya

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2017). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar pada pegawai dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.545	7.94843

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 4 di atas nampak bahwa hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,572. Artinya, koefisien determinasi pengaruh budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,572 atau 57,2% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,965 dan t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan demikian, $thitung > ttabel$ ($2,965 > 2,010$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan bertanda positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Semakin baik kualitas penerapan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai kantor tersebut. Pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) tidak terlepas dari komitmen dan sikap konsisten mayoritas pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar dalam menerapkan budaya organisasi yang terdapat di kantor tersebut.

Pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar sebagian besar telah menerapkan dengan baik budaya organisasi yang berlaku di kantor tersebut seperti, dalam menyelesaikan tugas pekerjaan setiap pegawai senantiasa melakukan konsultasi kepada pimpinan sebelum melaksanakan tugas pekerjaannya yang diamanahkan kepadanya dan juga pegawai senantiasa bekerja penuh tanggung jawab dan teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya serta mengedepankan prinsip keterbukaan dalam memberikan pelayanan ijin membantun bangunan (IMB) bagi pemohon atau masyarakat.

Disamping itu, pegawai juga senantiasa mengedepankan kekompakan dan kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan juga selalu bekerja secara profesional dalam memperoleh prestasi yang kerja yang tinggi. Kemudian, pada kantor tersebut Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar juga menerapkan *rewards and punishment* bagi setiap pegawai, di mana kepala dinas memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang berkinerja tinggi dengan memberikan penghargaan seperti, merekomendasikan nama pegawai tersebut untuk memperoleh promosi jabatan maupun merekomendasikan pegawai tersebut untuk meningkatkan kompetensinya melalui jalur tugas belajar.

Dalam memupuk kekompakan, kebersamaan dan solidaritas tim kerja dengan pimpinan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar juga melakukan aktivitas sosial seperti olahraga bersama pada hari jum'at dan *family gathetring* pada waktu hari libur kerja. Hal ini relevan Temuan penelitian ini mendukung teori (Sagita et al., 2018) budaya organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan melalui strategi penerapan budaya organisasi secara baik sehingga perilaku atau sikap pegawai dapat diarahkan untuk pengembangan kompetensi pegawai yang pada akhirnya bermuara pada prestasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Rosvita et al., 2018; Wahyudi & Tupti, 2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 1,865 dan ttabel sebesar 2,010. Dengan demikian, thitung > ttabel ($1,865 > 2,010$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,031 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat disiplin kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan pendapat (Hasibuan, 2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, (Luthans et al., 2015) juga menyebutkan

bahwa disiplin merupakan faktor kunci yang memengaruhi efektivitas organisasi dan kinerja individu.

Temuan penelitian ini juga menentang hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019; Hardy & Agustin, 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aromega et al., 2019) yang menemukan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (S. , Kim & Lee, 2018) yang menemukan bahwa *employee empowerment and public service motivation* juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian ini masih membutuhkan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan melibatkan lebih banyak variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi publik.

Pengaruh Variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,218 dan ttabel sebesar 2,010. Dengan demikian, thitung < ttabel ($2,218 < 2,010$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,068 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan bertanda positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai senantiasa termotivasi dalam

bekerja karena Kepala Dinas atau pimpinan kantor senantiasa memotivasi semua pegawai untuk bekerja baik, ketersediaan fasilitas kerja yang sangat mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dan kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis baik antar pimpinan maupun rekan sejawat serta pimpinan selalu memberikan pengakuan atas kinerja tinggi bagi setiap pegawai dengan memberikan rewards kepada pegawai tersebut melalui pemberian rekomendasi setiap pegawai untuk memperoleh promosi jabatan ataupun mengikutsertakan untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal guna peningkatan kompetensi dan profesionalitas pegawai tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Rivaldo & Ratnasari, 2020; Rosmaini & Tanjung, 2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara dengan kinerja pegawai di sektor publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori self-determination yang menyatakan bahwa kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dapat meningkatkan motivasi intrinsik, sedangkan imbalan dan penghargaan eksternal dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci, 2017).

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₁), Disiplin (X₂), dan Motivasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai Fhitung sebesar 21,355 dan Ftabel sebesar

2,79. Dengan demikian, Fhitung > Ftabel (21,355 > 2,79) dan mempunyai nilai signifikansi 2-tailed sebesar < 0,05 (0,000 < 0,05) serta berdanda positif maka H₀ dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Hasil analisis regresi linear berganda sebagaimana terdapat dalam tabel 5.22 diketahui bahwa koefisien determinasi (coefficient of determination) yang dinotasikan dengan Adjusted R Square sebesar 0.545 atau 54,5%. Hal ini berarti variabel bebas yakni, budaya organisasi (X₁), disiplin (X₂) dan motivasi (X₃) dalam menjelaskan variabel terikat yaitu, kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 54,5% dan selebihnya 45,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, gaya kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial (berpisah) hanya variabel budaya organisasi (X₁) dan variabel motivasi (X₃) yang mempunyai pengaruh dengan bermuatan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Sementara variabel disiplin (X₂) mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut. Akan tetapi, jika variabel budaya organisasi, disiplin, dan motivasi diintegrasikan atau dipadukan maka dapat membentuk suatu kekuatan besar dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020; Sari et al., 2021) bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sector publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa, semakin baiknya penerapan budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Artinya, semakin meningkatnya disiplin pegawai akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Artinya, secara parsial hanya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi jika diintegrasikan atau dikombinasikan ketiganya antara budaya organisasi, disiplin dan motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Beberapa saran yang dapat kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada aspek budaya organisasi, pimpinan perlu menguatkan budaya organisasinya yang dikaitkan dengan *core value ASN* berakhlak dan mengadakan kegiatan-kegiatan bersama berupa *family gathering* dan kegiatan sosial bersama untuk memupuk kokompakan dan kebersamaan antar pegawai.
2. Pada aspek disiplin kerja, pimpinan perlu lebih meningkatkan disiplin pegawai terutama dalam hal penyelesaian tugas dan tanggung jawab setiap pegawai serta rutin mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.
3. Pada aspek motivasi kerja, pimpinan perlu menerapkan sistem *rewards and punishment* sebagai pengakuan terhadap pegawai yang berprestasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Pada aspek kinerja pegawai, pegawai seyogyanya lebih mematuhi budaya organisasi, lebih memotivasi dan menegakkan kedisiplinan serta menciptakan kreativitas dan inovasi dalam peningkatan kinerja organisasional dan individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(1), 47–60.
- Ghozali, I. (2017). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program amos 24. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework*.
- Hardy, A. S., & Agustin, S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GLOBALINDO KENCANA SAKTI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145*.
- Kim, S. , & Lee, ,S. (2018). The effects of employee empowerment on public service motivation: Testing multiple mediating mechanisms. *Review of Public Personnel Administration*, , 38(1), 80–103.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Mekka, S., Nasir, N., & Wijaya, I. (2022). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(1), 42–56.
- Mujib, M., Kurniasih, D., & Rokhman, A. (2016). Peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 29(4), 204–211.
- Rakhman, B., Wijaya, I., & Wahyuni, I. (2022). The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(3), 292–305.

- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46–52.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory. *Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 73–82.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97–113.
- Schein, E. H., & Schneider, P. (2016). *Organization Culture and Leadership. E-kirja*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 1–18.
- SP, R. G., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 251–262.
- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391–1405.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.