

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan**

**Irawati Syamsuddin<sup>1</sup>, Syamsul Ridjal<sup>2</sup>, Abdi Akbar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan Dalam penelitian ini pendekatan yang akan digunakan merupakan penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini Sebanyak 165 orang. Alat penyebaran kuesioner menggunakan metode purposive sampling, media google form dengan skor baik/ tinggi hingga rendah/buruk. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 131 responden berdasarkan rumus slovin  $n=N/(1 + Ne^2)$ . Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai dari t-hitung  $1,227 < 2,6789$  t-tabel sehingga (H1) hipotesis pertama yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti, hal ini dapat dilihat pada t-hitung  $> t$ -tabel. Pada hipotesis ke-dua (H2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari t-hitung  $2,939 > 2,6789$  t-tabel. Dan hipotesis ketiga (H3) yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-hitung  $12,134 > 2,6789$  t-tabel. Dari keseluruhan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja menjadi variable dominan pada penelitian ini berdasarkan t-hitung  $12,134 > 2,6789$  lebih besar dari variable lain.

Kata Kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja

Copyright (c) 2023 Christian EM Pelealu

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [chpelealu@gmail.com](mailto:chpelealu@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Di era globalisasi sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dalam rangka pengembangan suatu instansi. Pada Dinas bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya manusia lainnya. Kinerja pegawai dalam organisasi

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari rencana yang telah disusun tersebut.

Implementasi dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan aktivitas Peningkatan kemampuan kinerja Pegawai dapat dilaksanakan melalui berbagai macam upaya, baik yang didasarkan pada sistem pembinaan prestasi kerja, pembinaan karier, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan. Disiplin kerja Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan

Tabel 1 Data Kehadiran Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020

BULAN	TERLAMBAT	IZIN	TOTAL
2019	12	9	21
2020	32	11	43
2021	28	16	44
2022	22	7	29

Sumber : Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020

Berdasarkan Data dan pengamatan penulis pada Di Lingkup Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini lingkungan kerja di kantor masih belum sesuai dengan yang di harapkan. Fenomena yang terjadi ialah lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja pegawai juga menurun disebabkan karena disiplin kerja yang rendah. Disiplin pegawai yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda dan banyak yang mangkir dari pekerjaannya, dilihat dari absensi kepegawaian yang kurang efektif serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Seharusnya, Disiplin Kerja menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan Disiplin Kerja yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu Instansi Pemerintahan juga akan membentuk karakter pegawainya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari Instansi masing-masing. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok dalam bekerja.

Adapun fenomena lain yang juga terjadi Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari gejala budaya organisasi yaitu masih terlihatnya perilaku dimana beberapa pegawai cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu karena mereka menganggap pekerjaan yang diemban hanyalah tugas rutin dan sejumlah pegawai masih sering mengobrol dengan pegawai yang lain, sebab pegawai yang suka mengobrol ini biasanya menyenangkan dan ramah, sehingga sering sulit menegur perilakunya.

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri di suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk berbuat, bertindak, melaksanakan tugas dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pemberian motivasi dalam rangka mendorong kinerja pegawai saat ini sulit untuk mendapatkan penghasilan tambahan di luar gaji. Sebelum adanya Covid-19 ini, pegawai banyak mendapatkan tambahan penghasilan selain gaji dan tunjangan jabatan, dan perjalanan dinas yang dibayarkan secara rutin setiap bulan, uang lembur yang dibayarkan setiap bekerja apabila melebihi dari jam kerja dibayarkan setiap bulan.

Pada saat adanya Covid-19 ini, Pegawai tidak lagi mendapatkan, uang lembur. Selanjutnya, Motivasi dalam bentuk penghargaan selama ini hanya berupa piagam tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya bagi pegawai yang telah mengabdikan dalam jangka waktu tertentu dengan prestasi kerja yang baik. Sedangkan motivasi dalam wujud penerapan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas, selama masih dalam batas hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan belum pernah ada hukuman disiplin sedang maupun hukuman disiplin berat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk memilih judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020"**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang akan digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena menggunakan *numeric* atau berupa angka-angka pada analisis statistik, sedangkan eksplanasinya, penelitian ini bertujuan mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan Pengumpulan data dilakukan pada pegawai, Pada Dinas Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dengan membagikan kuesioner menggunakan Google Form., Populasi dalam penelitian ini. Sebanyak 165 orang. Alat penyebaran kuesioner menggunakan metode purposive sampling, media google form dengan skor baik/tinggi hingga rendah/buruk. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 131 responden berdasarkan rumus slovin  $n=N/(1 + Ne^2)$

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil uji instrument

#### a. Uji validitas

layak atau tidak suatu kuesioner yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan pada taraf signifikan 0,05. Suatu item dikatakan valid apabila berkorelasi signifikan terhadap keseluruhan skor total

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas dan Normalitas**

Pengukur	Pearson Correlation	Cronbach's Alpha
X11	736	917
X12	778	
X13	741	
X1	865	
X21	789	933
X22	460	
X23	782	
X2	888	
X31	417	916
X32	627	
X33	750	
X3	866	
Y1	714	884
Y2	680	
Y3	678	
Y	830	

Sumber : Data diolah spss ver 26 2023

Keseluruhan konstruk menunjukkan adanya kesahihan dengan hasil korelasi > 0,60 ( $p < 0.05$ ) dengan nilai kehandalan > 0,60. Pada bagian berikutnya pemanfaatan regresi pada suatu model analisis dinyatakan bersyarat jika penggunaan data telah memenuhi persyaratan asumsi.

#### b. Uji normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis pengujian yaitu uji *Run Test* dan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. syarat pengujian ini apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data berdistribusi normal. Dan apabila menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8  
Kenormalan data

<i>Model test</i>	Z-score	p-value	Keputusan
Runs test	-789	430	berdistribusi normal
One sample Kolmogorov smirnov test	070	0,075	berdistribusi normal

Sumber: data diolah Output SPSS versi 26 (2023)

Pada table diatas diperoleh nilai uji normalitas dari uji *Run Test* sebesar  $430 > 0,05$ , dan nilai dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar  $075 > 0,05$ . Sehingga perolehan dari Hasil kedua variabel pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil data pada kedua variabel berdistribusi secara normal.

c. Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi, pada model ini digunakan uji Durbin-Watson (DW-Test). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Hasil dari uji autokorelasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.9  
Uji Autokorelasi

Parameter	Hasil
DW	1,906
DU	1.7617
DL	1.6682
Hipotesis Nol	Tidak ada autokorelasi
Keputusan	Tidak ditolak

Sumber : Data diolah Output SPSS V26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas pada kriteria terjadi atau tidaknya gangguan pada hubungan data yang dijelaskan melalui autokorelasi-test jika  $1,7617 (DU) < 1,906 (DW) < 2,238$  sehingga hasil tersebut menunjukkan jika tidak terjadi gangguan data.

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Hasil dari uji multikolonieritas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**

Konstruk	Tolerance <1	Value influence factor <10
X1	0,428	2.336
X2	0,343	2.918
X3	0,569	1.758

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Hasil multikolinearitas menunjukkan jika ketiga konstruk Disiplin kerja 0,428 (TOL) < 1 dan 2,236 (VIF) <, budaya organisasi menunjukkan hasil 0,343 (TOL) < 1 dan 2,918 (VIF) < 10 dan motivasi kerja hasil 0,569 (TOL) < 1 dan 1,758 (VIF) < 10 sehingga konstruk tersebut terbebas dari multikol.

e. Uji heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas sedangkan yang berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji multikolonieritas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Uji Hetero**

Kausalitas (Glejser)			P-value	Simbol	P-value
DK	È	KK	079	>	0,05
BO	È	KK	211	>	0,05
MK	È	KK	676	>	0,05

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Pengujian keseragaman data menunjukkan hasil pengujian Disiplin kerja terhadap kinerja mendapatkan nilai p-value 079 > 0,05, kemudian pada **pengujian** kedua pengaruh budaya organisasi mendapatkan nilai p-value 211 > 0,05. Dan untuk motivasi kerja memperoleh nilai p-value 676 > 0,5. Berdasarkan data tersebut menunjukkan Ketiga variabel memiliki keseragaman data dan terbebas dari heterokedastisita

f. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau searah secara signifikan. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 4.12  
Uji Linearitas

Kausalitas	Linearirty (Sig.)	Deviation From Linearity (Sig.)	Keputusan
dk → KK	0,05	229	Linear
bo → KK	426	830	Linear
mk → KK	0,86	667	Linear

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Nilai linearitas dan nilai deviation linearity efek disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan menunjukkan hasil yang > 0,05, sehingga dengan merujuk pada standar yang digunakan (p-value = >0.05), maka data dari masing variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang se-arah (linear).

## B. PEMBAHASAN

### a. Analisis data deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan metode analisis yang menafsirkan data dengan cara menyusun, mengumpulkan dan mengklasifikasikan data - data yang akan dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang pasti mengenai permasalahan yang diteliti. Hasil dari uji analisis statistik deskriptif tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13  
Analisis deskriptif

Variabel	Rerata	Simbol	Std Deviation
DK	4.1557	>	.47412
BO	4.1003		.46789
MK	3.8908	>	.43650
KK	3.9488	>	.43520

Sumber: data di olah Output SPSS V26 (2023)

Deskripsi pada KK (kinerja karyawan), Dk (Displin kerja) BO (Bdaya organisasi) dan MK (motivasi kerja) (dk) memiliki nilai rerata = 4.1557 (BO ), 4,1003 (MK) 3.8087 Dan untuk Kk > dibandingkan dengan nilai Std. Deviation yang secara berurut disebutkan .47412 (dk), .46789 (bo) 3.5032 mk) dan .43650 untuk (kK) .43520. sehingga dapat dinyatakan jika penggunaan data cenderung berdistribusi dengan baik.

### b. Uji fisher test

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dalam model regresi maka digunakan uji F. Uji F merupakan uji koefisien regresi secara menyeluruh

Table 4.14 uji Fisher Test

Kausalitas		F <sub>-hitung</sub>		Simbol	F <sub>-tabel</sub>	p-value
DK	→ KK	14,6570		>	2,6789	0,5
BO	→ KK					
MK	→ KK					

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Pengujian Fisher test, menunjukkan nilai F-hitung = 14,6570 dan nilai F-tabel = 2,6789 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak (memenuhi uji kelayakan model).

c. Uji student test

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini memiliki nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu jika nilai signifikansi t (p-value) < 0.05, maka hipotesis alternatif diterima, yang mengatakan jika suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 ; 98).

Tabel 4.15 Student test

Kausalitas	Standardisasi Beta Koefisien	t <sub>-hitung</sub>	Simbol	t <sub>-tabel</sub>	P-value
(Constant)	222				
Std. Error	0,187				
DK → KK	079	1,227	>	2,6789	222
BO → KK	211	2,939	<	2,6789	004
MK → KK	676	12,134	<	2,6789	000

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai dari t<sub>-hitung</sub> 2.482 < 2,6789 t<sub>-tabel</sub> sehingga (H<sub>1</sub>) hipotesis pertama yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti, hal ini dapat dilihat pada t<sub>-hitung</sub> > t<sub>-tabel</sub>. Pada hipotesis ke-dua (H<sub>2</sub>) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari t<sub>-hitung</sub> 2,939 > 2,6789 t<sub>-tabel</sub>. Dan hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t<sub>-hitung</sub> 12,134 > 2,6789 t<sub>-tabel</sub>.

d. Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel. Menurut Ghazali, (2016 : 95) koefisien determinasi ( $R^2$ ) Merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 dan 1 apabila nilai  $R^2$  Kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.16

Uji Koefisien Determinasi

Kausalitas	Pearson Correlation	X	Standardized Coefficients	Kontribusi	R	R Square
dkèKK	0,881	X	0,79	0,69	776	771
BoèKK	0,078	X	0.211	0,172		
mkèKK	0,325	X	0.676	0,219		

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Variable pada disiplin kerja memiliki koefisien korelasi = 881 sedangkan budaya organisasi memiliki koefisien korelasi = 0,078 dan motivasi 325. Analisis  $R^2$  menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi ( $R$ ) = 0,776 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan terkategori kuat. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 6% sementara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 18%. Dan motivasi kerja sebesar 22% Sehingga jika dibulatkan maka diperoleh besaran kontribusi (koefisien determinasi) sebesar 0,771 = 77% (R Square). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi dominan variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dengan total kontribusi sebesar 22%. Hasil tersebut menunjukkan jika kontribusi terbesar diperoleh dari motivasi dibandingkan dengan variabel  $x_1$  dan  $x_2$  hasil tersebut sejalan dengan pengajuan hipotesis keempat sehingga terdukung, bahwa sumbangan pemodelan terbesar diperoleh melalui motivasi kerja pada kinerja pegawai sehingga  $H_4$  (terdukung).

2. Hasil interpretasi Variabel

$H_1$  : Pengaruh disiplin kerja terhadap Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Nilai koefisien regresi = 0,881 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,227 < 2,6789$  pada  $p$ -value 005. Hal ini membuktikan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Semakin baik disiplin kerja yang diterima pegawai maka ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin merupakan suatu kesadaran dalam melaksanakan norma sosial pada suatu instansi. Atau sikap bawahan yang secara sadar mentaati semua aturan dan

perintah akan tugas serta tanggung jawabnya, kesediaan ini merupakan bagian dari sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Pentingnya diketahui syarat disiplin kerja, yang pertama adalah pengetahuan dan standar operasional organisasi yaitu bawahan dikatakan menunjukkan disiplin yang baik jika ia memberikan usaha-usaha untuk mempelajari secara jelas.. hal ini menandakan pegawai proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas dan menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

H2 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Nilai koefisien regresi = 0,078 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,939 > 2,6789$  pada p-value 0,04. Hal ini membuktikan bahwa adanya budaya organisasi yang baik dan nyaman akan mempengaruhi tingkat dari kinerja pegawai.

Pada dasarnya setiap Kinerja pada umumnya dapat juga ditentukan dari pada kondisi suatu lingkungan yang memberikan sebuah kenyamanan dan budaya sekitarnya, tentu hal ini menjadi sebab dalam melibatkan berbagai aspek yang mungkin dapat terjadi dengan reaksi pada alam bawah sadar pegawai, Oleh sebab itu diperlukan dalam mengamati kenyamanan area kerja dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik yang menjamin kemudahan dalam melaksanakan aktifitas perusahaan.

Budaya yang baik juga dapat memberikan rasa nyaman dan mampu menghilangkan rasa penat, frustasi maupun merasa kecemasan pada saat bekerja. Hal ini dikarenakan suasana lingkungan kantor seperti atasan, partner kerja yang mampu meminimalisir kekhawtiran tersebut (Hanafi & Yohana, 2017)

H3: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Nilai koefisien regresi = 0,325 berdasarkan nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 12,134 > 2,6789$  pada p-value 0,000. Hal ini membuktikan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tercapai kualitas kinerja yang tinggi.

Motivasi sendiri merupakan suatu harapan atau keinginan untuk menggapai suatu kepuasan dalam kinerja, hal ini terjadi dari keinginan dalam diri pegawai yang mendorong nya untuk melakukan aktifitas yang berfungsi sebagai mana dasarnya seseorang bertindak (Hajiali et al., 2022) Semakin ketat persaingan perusahaan perlu Dorongan dalam mempersonalkan bagaimana cara ketika mengarahkan daya dan potensi agar para pekerja mampu untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan Khassawneh, & Elrehail (2022).

## SIMPULAN

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai dari  $t_{hitung} 1,227 < 2,6789$   $t_{tabel}$  sehingga ( $H_1$ ) hipotesis pertama yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti, hal ini dapat dilihat pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Pada hipotesis ke-dua ( $H_2$  budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari  $t_{hitung} 2,939 > 2,6789$   $t_{tabel}$ . Dan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $t_{hitung} 12,134 > 2,6789$   $t_{tabel}$ . Dari keseluruhan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja menjadi variable dominan pada penelitian ini berdasarkan  $t_{hitung} 12,134 > 2,6789$  lebih besar dari variable lain.

## Referensi :

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Aliadna, Junhedi, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis.
- Andreasta, Meliala, 2011. *Teori Motivasi Maslow*. JurnalManajemendanMotivasi.Vol 12,No. 3, 1-7
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi.2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Asmiarsih, Tety.2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes*.FakultasIlmuSosialUniversitas Semarang.
- BabanSobandi dkk. 2006.*Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiPertama, Cetakanpertama, Penerbit :Erlangga, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media
- Darmanto, B. 2004.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Danaremen Muka Semarang*.JurnalManajemenSumberDayaManusia. Vol 1, No.3, hlm. 20-68
- Dina, Nurhayati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.

- Dinata, Ikra, 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau*. (Journal Online)
- GozaliSaydam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta :Djambaran.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hanggraeni, Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit :FakultasEkonomiUniversitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Ikra Dinata. 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Di Kantor Camat Belitang Hilir Kabupaten Sekadau*, Vol. 4, No. 2, (Online). (<http://jurnal.fisipuntan.org>, diakses 24 Juni 2015).
- Junhedi Aliadna. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan*, Vol. 3, No. 1, (Online). (<http://jurnal.untad.ac.id>, diakses 5 Mei 2019)
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisipertama, Cetakanpertama, Penerbit :GrahaIlmu, Yogyakarta.
- Kenedi, J., Satriawan, B., Khaddafi, M., Batam, U., & Malikussaleh, U. (2016). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE*. 817-826.
- Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). *Administrative Sciences The Effect Of Participative Leadership Style On Employees ' Performance : The Contingent Role Of Institutional Theory*
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit :RemajaRosdakarya, Bandung.
- Maulana, Muhammad Rivan, 2017. *Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkup Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa*. Tesis
- Naa, Abner. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*, Vol. 2, No. 2, (Online). (<https://www.neliti.com/id>, diakses 21 Agustus 2017)
- Ramli, Muhammad Alamsyah. 2021. *Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. Tesis Universitas Muslim Indonesia.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik(BPS) Eks Kerasidenan Surakarta*, Vol. 16, No. 2, (Online). (<https://sinta.ristekbrin.go.id>, diakses 21 April 2015)