

Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>

Jilid 7 Nomor 3 November 2021

Hal 300 - 319

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN.**

**Noor Aida May Santy, M. Zaid Abdurrakhman**

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan, parsial dan mengetahui variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian korelasional (*Correlational Studies*), yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2015:247-248). Pada penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial atau masing-masing variabel berpengaruh signifikan dan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah motivasi kerja. Dengan menggunakan koefisien beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang standarisasi (*Standardized Coefficient*) nilai beta  $\beta$  terbesar. Hasilnya motivasi kerja memiliki nilai  $\beta$  yang lebih tinggi nilainya dari variabel lainnya.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

## Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dibentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Pada dasarnya pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi, baik organisasi yang berorientasi laba maupun organisasi nirlaba, karena sumber daya manusia mempunyai peranan di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan *asset* utama yang berperan dalam mendayagunakan semua sumber daya yang ada pada organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia maka di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas, agar tujuan dan prestasi pegawai dapat tercapai.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Maka motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Selain itu, budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan dan banyak subbudaya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja atau

produktivitas sebuah usaha organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Oleh sebab itu, motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja merupakan bagian yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan sebuah kinerja institusi atau sebuah lembaga. Karena motivasi kerja adalah merupakan suatu kemauan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang sebagai hasil integrasi daripada kebutuhan pribadi, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong sedangkan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Dinas Pertanian merupakan salah satu instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai pembantu urusan

pemerintah untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Dari Pegamatan penulis, bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian, pegawai dituntut mempunyai motivasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau pemimpin dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga banyak sekali tugas ataupun pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya, karena walaupun dilaksanakan atau tidak mereka juga tidak mendapat potongan ataupun tambahan gaji, kondisi tersebut menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin bagi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Dalam Hal budaya organisasi, ini merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks untuk itu, didalam organisasi diperlukan indikator budaya organisasi yang merupakan karakteristik sebuah institusi dalam hal ini Dinas Pertanian Hulu Sungai Selatan, fenomena yang terjadi adalah pegawai cenderung bersifat pasif, mereka hanya bekerja dan menyelesaikan tugas yang ada pada mereka sedangkan bersikap inovasi dan mengambil resiko mereka tidak mau. Pegawai juga hanya menyelesaikan tugas, tidak berorientasi hasil dan kualitas. Padahal, inovasi, perhatian ke yang kecil atau detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan atau stabilitas

adalah hal-hal yang merupakan indikator dari sebuah budaya organisasi.

Dalam hal disiplin kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu ketika membuat beberapa aturan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara dipagi hari setiap hari senin, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan finger print dan absensi tulis tangan, jam masuk jam 08:00 pagi, dan diharapkan pegawai tidak menyepelekan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar. Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada dinas pertanian hulu sungai selatan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2018-2019 dapat dilihat dari table 1.1.

**Tabel Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai+**

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	69	69	10	73	73
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	80	80
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	83	83
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	83	16,6
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	78	15,6
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab Hulu Sungai Selatan

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada tahun 2018 dan 2019 cukup variatif, dimana pada tahun 2018 perilaku kerja dalam hal kerjasama yaitu dengan skor 8,5, dan yang terendah adalah pada kepemimpinan. Sedangkan pada tahun 2019, perilaku kerja

dalam hal kepemimpinan dengan skor tertinggi yaitu 83, dan dalam hal kedisiplinan dengan nilai terendah yaitu dengan skor 73.

Dinas Pertanian dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, Dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan*”

#### a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dibuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
1. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan?

#### b. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

#### Studi Literatur

- a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2016:6).

- b. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2015:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### c. Pengertian Motivasi Kerja

Usmara (2016:014) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya.

Menurut Stokes (2016:92) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

#### d. Pengertian Budaya Organisasi

Berikut definisi-definisi budaya organisasi dari beberapa ahli, seperti: Luthans (2015:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:256) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Suwanto dan Koesharto (2015) mengemukakan bahwa: “Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama.” Berdasarkan beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai,

anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

#### e. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2016:126).

Hasibuan (2016:193), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

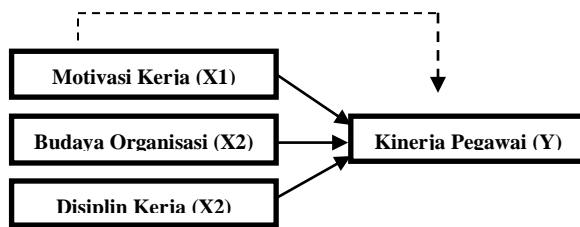
#### f. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2015:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi

organisasi tersebut. Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### g. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan: —> Parsial  
 - -> Simultan

Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual  
 Sumber: Data Diolah

#### h. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Hulu Sungai Selatan. Oleh karena itulah akan disajikan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- **H1:** Motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Hulu Sungai Selatan.
- **H2:** Motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Hulu Sungai Selatan.
- **H3:** Variable yang dominan mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai adalah motivasi kerja

## Metode penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional (*Correlational Studies*), yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2015:247-248). Pada penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2015:173) adalah keseluruhan jumlah dari subjek/orang, kejadian, atau hal lain yang memiliki kesamaan terkait. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak yang berjumlah 70 orang pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sangadji (2015:189) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor Dinas Pertanian yang berjumlah 70 orang yang terdiri dari 51 orang Pegawai Negeri (ASN) dan 19 orang tenag honor (kontrak) dengan pengujian yang sama.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Priyatno (2016:28) bahwa validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara tiap item terhadap skor total item. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2015:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

Jika  $r \geq 0,24$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.

Jika  $r \leq 0,24$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama (Priyatno, 2016:30). Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dan biasanya reliabilitas suatu alat ukur dapat diterima jika memiliki Cronbach Alpha diatas 0.6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindarkan kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Residual merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen (Y) dengan variabel dependen hasil analisis regresi (Y) model regresi yang baik adalah memiliki data residual yang terdistribusi normal (Priyatno, 2016:53). Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Metode pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria probabilitas dari uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut (Priyatno, 2016):

Bila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov bernilai di bawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Bila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov bernilai di atas 0.05 maka data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2016:56) multikolinieritas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Menurut Priyatno (2016), untuk mengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, seperti berikut ini:

Jika nilai tolerance di bawah 0.1 dan nilai VIF di atas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.

Jika nilai tolerance di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Kita dapat melihatnya dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Sugiyono, 2015).

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Disiplin Kerja

e = Standart Error

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Jika probabilitasnya  $<$  taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya. Untuk menghitung nilai  $F_{tabel}$  bisa lihat pada lampiran tabel distribusi F dengan Rumus yang digunakan untuk mencari  $F_{tabel} = \alpha; (k-1) (n-k)$ . Dimana  $\alpha$  adalah taraf kesalahan 5%,  $n$  adalah jumlah responden/sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh



antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya, jika thitung < ttabel, maka dapat dikatakan tidak signifikan.

Untuk menghitung nilai ttabel bisa lihat pada lampiran tabel distribusi t-student dengan rumus yang digunakan untuk mencari ttabel =  $\alpha/2$ ; (n-k).

c. Variabel Dominan

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menunjukkan (dominan) pengaruh terhadap variabel terikat suatu model regresi linear, maka digunakan koefisien beta (Beta Coefficient) setiap variable yang standarisasi (Standardized Coefficient) nilai beta  $\beta$  terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel yang terikat.

**Hasil Penelitian**

**a. Karakteristik Responden**

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Wanita	23	32,8
2	Pria	47	67,2
Jumlah		70	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 23 orang (32,8%) dan berjenis kelamin pria sebanyak 47 orang (67,2%). Hal ini dapat diindikasikan bahwa responden pria lebih

banyak bekerja pada di Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

- Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Respon den (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	18	25,7
2	31-40	39	55,7
3	41-50	13	18,6
Jumlah		70	100.00

Sumber: Data Primer (diolah 2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut umur, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkatan usia 31 - 40 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki usia produktif. Usia produktif tersebut masih memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responde n (Orang)	Persenta se (%)
1	SMA	19	84,5
2	S1	44	15,5
3	S1	7	10%
Jumlah		70	100.00

Sumber: Data primer (diolah 2020)

Berdasarkan data Tabel 4.3 bahwa

karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini yang banyak adalah berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah rata-rata berpendidikan S1, ada yang berstatus PNS dan ada juga berstatus Pegawai Tidak Tetap.

- Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	14	20,0
2	> 5 tahun	56	80,0
Jumlah		70	100,00

Sumber: Data primer (diolah 2020)

Berdasarkan pada Tabel. 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja > 5 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang sudah lama bekerja akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, karena telah berpengalaman dibidang tugasnya dan memahami kondisi kerja yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Tabel Jawaban Responden atas Variabel Motivasi Kerja

Item	Jawaban Responden (skor)										Mean	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X1.1	2	2.9	68	97.1	-	-	-	-	-	-	4.03	Sangat Baik
X1.2	9	12.9	59	84.3	2	2.9	-	-	-	-	4.10	Sangat Baik
X1.3	5	7.1	64	91.4	-	-	1	1.4	-	-	4.04	Sangat Baik
X1.4	3	4.3	67	95.7	-	-	-	-	-	-	4.04	Sangat Baik
X1.5	9	12.9	52	74.3	9	12.9	-	-	-	-	4.00	Sangat Baik
X1.6	8	11.4	52	74.3	9	12.9	1	1.4	-	-	3.96	Baik
X1.7	7	10.0	60	85.7	2	2.9	1	1.4	-	-	4.04	Sangat Baik
X1.8	3	4.3	65	92.9	2	2.9	-	-	-	-	4.01	Sangat Baik
X1.9	1	1.4	67	95.7	2	2.9	-	-	-	-	3.99	Baik
X1.10	6	8.6	59	84.3	3	4.3	1	1.4	1	1.4	3.97	Baik
Rata-rata Indikator											4.02	Sangat Baik

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan skor diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai motivasi kerja (X1) dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,02. Dari hasil ini dijelaskan bahwa motivasi kerja membantu kinerja para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan jawaban positif dari responden membuktikan motivasi kerja berperan penting dalam kegiatan menyelesaikan pekerjaan setiap harinya.

Deskripsi Perhitungan Skor Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diedarkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka penulis akan menganalisis budaya organisasi. Hasil pengisian kuisioner adalah sebagai berikut:

Tabel Jawaban Responden atas Budata Organisasi

Item	Jawaban Responden (skor)										Mean	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X2.1	12	17.1	52	74.3	2	2.9	4	5.7	-	-	4.03	Sangat Baik
X2.2	2	2.9	63	90.0	5	7.1	-	-	-	-	3.96	Baik
X2.3	5	7.1	63	90.0	1	1.4	1	1.4	-	-	4.03	Sangat Baik
X2.4	7	10.0	60	85.7	3	4.3	-	-	-	-	4.06	Sangat Baik
X2.5	9	12.9	57	81.4	1	1.4	1	1.4	2	2.9	4.00	Sangat Baik
X2.6	5	7.1	62	88.6	3	4.3	-	-	-	-	4.03	Sangat Baik
X2.7	6	8.6	61	87.1	3	4.3	-	-	-	-	4.04	Sangat Baik
X2.8	2	2.9	67	95.7	1	1.4	-	-	-	-	4.01	Sangat Baik
X2.9	1	1.4	68	97.1	1	1.4	-	-	-	-	4.00	Sangat Baik
X2.10	-	-	67	95.7	3	4.3	-	-	-	-	3.96	Baik
X2.11	-	-	63	90.0	5	7.1	1	1.4	1	1.4	3.86	Baik
Rata-rata Indikator											4.00	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan skor diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai budaya organisasi (X2) diikuti dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,00. Dari hasil ini dijelaskan bahwa budaya organisasi membantu kinerja para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan jawaban positif dari responden dengan penilaian sangat baik. Dalam hal ini budaya organisasi yang ada pada kantor dinas membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

Deskripsi Perhitungan Skor Variabel Displin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diedarkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka penulis akan mendapatkan

hasil pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel Jawaban Responden atas Disiplin Kerja**

Item	Jawaban Responden (skor)										Mean	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X3.1	9	12.9	58	82.9	1	1.4	2	2.9	-	-	4.06	Sangat Baik
X3.2	6	8.6	63	90.0	1	1.4	-	-	-	-	4.07	Sangat Baik
X3.3	-	-	69	98.6	1	1.4	-	-	-	-	3.99	Baik
X3.4	14	20.0	51	72.9	5	7.1	-	-	-	-	4.13	Sangat Baik
X3.5	12	17.1	54	77.1	1	1.4	1	1.4	2	2.9	4.04	Sangat Baik
X3.6	5	7.1	61	87.1	3	4.3	1	1.4	-	-	4.00	Sangat Baik
X3.7	1	1.4	6	8.6	57	81.4	6	8.6	-	-	3.96	Baik
<b>Rata-rata Indikator</b>											<b>4.04</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan skor diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai disiplin kerja (X3) diikuti dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,04. Dari hasil ini dijelaskan bahwa disiplin kerja membantu kinerja para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan jawaban positif dari responden dengan penilaian sangat baik. Dalam hal ini disiplin kerja meningkatkan kesadaran para pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan serta pegawai harus bisa disiplin dalam segala hal.

**Deskripsi Perhitungan Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diedarkan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka penulis akan menganalisis kinerja yang diukur dengan hasil pengisian kuisioner sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Pegawai**

Item	Jawaban Responden (skor)										Mean	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
Y1	10	14.3	49	70.0	8	11.4	3	4.3	-	-	3.94	Baik
Y2	16	22.9	49	70.0	3	4.3	2	2.9	-	-	4.13	Sangat Baik
Y3	3	4.3	61	87.1	3	4.3	3	4.3	-	-	3.91	Baik
Y4	13	18.6	52	74.3	5	7.1	-	-	-	-	4.11	Sangat Baik
Y5	11	15.7	49	70.0	5	7.1	5	7.1	-	-	3.94	Baik
Y6	2	2.9	62	88.6	3	4.3	3	4.3	-	-	3.90	Baik
Y7	6	8.6	57	81.4	7	10.0	-	-	-	-	3.99	Baik
<b>Rata-rata Indikator</b>											<b>3.99</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan skor diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai Kinerja Pegawai (Y) diikuti dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,99. Dari hasil ini dijelaskan bahwa kinerja para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu

Sungai Selatan meningkat dan jawaban positif dari responden dengan penilaian baik. Dalam hal ini penilaian kinerja pegawai baik maka dari itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi sesuai dengan kompetensi masing-masing bidang pekerjaan.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Pengujian terhadap normalitas data dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikansi 0,05. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Metode pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27.9285714
	Std. Deviation	.52272505
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.059
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.709

Sumber: Data Hasil SPSS 2020

Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,709 dapat dinyatakan bahwa data variabel adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

**2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2016: 98). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.982	1.018
Budaya Organisasi	.982	1.018
Disiplin Kerja	.982	1.018

Sumber: Data Hasil SPSS 2020

Tabel 4.17 terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### Pengujian

heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Untuk lebih jelas bisa dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Scatter Plot

Sumber: Hasil SPSS 2020

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2015). Hasil pengujian pada gambar 4.2 diatas heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### b. Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi

- Analisis Regresi Berganda  
Untuk membuktikan hipotesis

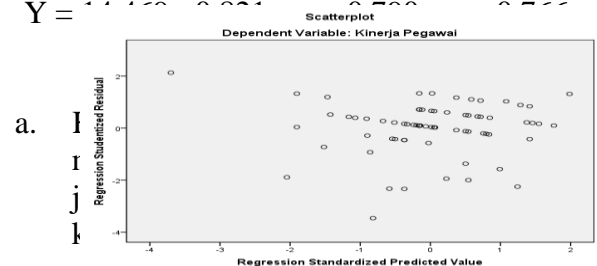
penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut: **Tabel 4.16 Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	14.469	9.843		
Motivasi Kerja	.821	.165	.495	4.128	.000
Budaya Organisasi	.790	.150	.401	3.974	.000
Disiplin Kerja	.766	.147	.395	3.499	.015

Sumber: Data Hasil SPSS 2019

Hasil pengolahan data seperti ditunjukkan pada Tabel 4.18 menghasilkan persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,469 + 0,821X_1 + 0,790X_2 + 0,766X_3$$



a. I  
i  
j  
k

Gesipin kerja (X2), sehingga 0, maka kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan tetap ada sebesar 14,469, dengan asumsi variabel lain tetap ada.

- Koefisien B1 = 0,821. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain jika motivasi kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan meningkat sebesar 0,821% dengan asumsi variabel lain tetap ada.
- Koefisien B2 = 0,790. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara

positif terhadap kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain jika budaya organisasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan meningkat sebesar 0,790% dengan asumsi variabel lain tetap ada.

- Koefisien B3 = 0,766. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain jika disiplin kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan meningkat sebesar 0,766% dengan asumsi variabel lain tetap ada. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *r square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.813 <sup>a</sup>	.798	.657	1.623	1.487

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.19 yakni hasil analisis korelasi berganda maka dapat disimpulkan:

- a. Diperoleh angka R sebesar 0,813, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan, sebab nilai R = 0,813 atau mendekati 1.
- b. Kemudian nilai R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,798 (79,8%), nilai tersebut yang berarti seluruh variabel independen, yakni motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebesar 79,8%, sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
- c. Nilai *Adjusted R Square* 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65,7% kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
- d. Kemudian standar *error of the estimated* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai standar *error of the estimated* sebesar 1,623. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai dapat ditentukan sebesar 1,623%. Karena standar *error of the estimated* kecil, maka dapatlah disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sudah baik.
- e. **c. Pengujian Hipotesis**
  - Uji Simultan (Uji - F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar, apabila nilai  $Sig.F > 0,05$ . Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.854	3	6.285	12.387	.000 <sup>a</sup>
Residual	173.789	66	2.633		
Total	192.643	69			

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan tabel pengujian statistik diatas dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan yakni 5 % atau 0,05 dan perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , di mana  $F_{hitung}$  sebesar 12,387 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni 2,74, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

#### Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya atau Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara sendiri-sendiri variabel X terhadap variabel Y. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.469	9.843		7.470	.000
Motivasi Kerja	.821	.165	.495	4.128	.000
Budaya Organisasi	.790	.150	.401	3.974	.000
Disiplin Kerja	.766	.147	.395	3.499	.015

Sumber : Data Hasil SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a) Uji Parsial Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam uji signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja pegawai ( $Y$ ), diperoleh nilai  $\square_{value} = 0,008$  dan nilai  $t_{hitung} = 4,128$  dan  $t_{tabel} = 1,997$  Dengan demikian Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dikatakan signifikan sebab memiliki nilai  $\square_{value} = 0,008 < 0,05$  dan selain itu nilai  $t_{hitung} (4,128) > t_{tabel} (1,997)$ , maka  $H_2$  diterima.

#### b) Uji Parsial Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Dalam uji signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja pegawai ( $Y$ ), diperoleh nilai  $\square_{value} = 0,001$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,974$  dan  $t_{tabel} = 1,997$  Dengan demikian Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dikatakan signifikan sebab memiliki nilai  $\square_{value} = 0,001 < 0,05$  dan selain itu nilai  $t_{hitung} (3,974) > t_{tabel} (1,997)$ , maka  $H_2$  diterima.

### c) Uji Parsial Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam uji signifikan antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai  $\alpha_{value} = 0,015$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,499$  dan  $t_{tabel} = 1,997$  Dengan demikian Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan signifikan sebab memiliki nilai  $\alpha_{value} = 0,015 < 0,05$  dan selain itu nilai  $t_{hitung} (3,499) > t_{tabel} (1,997)$ , maka H2 diterima.

#### Variabel Dominan

Digunakan koefisien beta (*Beta Coefficient*) setiap variable yang standarisasi (*Standardized Coefficient*) nilai beta  $\beta$  terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut

#### Pembahasan

1. Pada penelitian dapat diterangkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja maka akan berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Jadi setiap pegawai harus mempunyai dorongan untuk memperbaiki kinerja setiap waktu dimulai dengan adanya motivasi dari dalam diri pegawai untuk meningkatkannya dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari. Dukungan dari organisasi itu sendiri juga bisa mempengaruhi motivasi seseorang dengan penerapan budaya yang baik. Disamping itu kedisiplinan wajib dilaksanakan oleh pegawai, karena hal tersebut mencerminkan diri pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan

mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel yang terikat.

Maka dapat dilihat pada tabel 4.21 dari hasil analisis berganda pada kolom (*Standardized Coefficient*) nilai beta  $\beta$ . Dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai beta  $\beta$  sebesar 0,495, Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai beta  $\beta$  sebesar 0,401, dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai  $\beta$  sebesar 0,395.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) merupakan variabel bebas yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang memiliki nilai beta  $\beta$  tertinggi daripada variabel lainnya.

suatu instansi. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi

pegawai yang bersangkutan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

2. Pada penelitian ini Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dalam penelitian ini apabila budaya organisasi naik dengan asumsi motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan akan ikut naik, begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, keagresifan dan stabilitas memiliki kontribusi yang relative besar terhadap kinerja pegawai yang sudah baik. Disiplin kerja berpengaruh positif. Hubungan yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai tentang baiknya; mentaati segala ketentuan peraturan

perundang-undangan, kurangnya melaksanakan tugas kedinasan dipercayakan PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, lebih mengutamakan kepentingan sendiri daripada kepentingan Negara dan kurangnya menaati ketentuan jam kerja.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja pegawai untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Absensi adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan, sikap dan perilaku adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya dan tanggung jawab adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

3. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai



Selatan adalah motivasi kerja, Jadi pegawai perlu dorongan untuk motivasi dari dalam diri untuk meningkatkan kinerja dan perlu kesadaran diri bahwa harus profesionalisme dalam bekerja dan juga pihak dinas menyiapkan *reward* kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.

Kinerja pegawai pada budaya organisasi yang telah diterapkan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan sudah baik dan pegawai sudah merasa puas. Akan tetapi dalam penerapan budaya organisasi masih terdapat sedikit keluhan pada orientasi orang yang dianggap masih kurang dikarenakan perlakuan terhadap karyawan satu dengan lainnya masih dianggap kurang. Namun secara keseluruhan Pimpinan telah memberikan perlakuan yang adil dan sama antara pegawai satu dengan lainnya. budaya organisasi merupakan aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara pegawai melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dsb.) yang dapat dilihat kasat mata dan dirasakan terutama oleh orang diluar organisasi tersebut

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan dalam peneltian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja, budaya organisasi dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

2. Motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial atau masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah motivasi kerja. Dengan menggunakan koefisien beta (*Beta Coefficient*) setiap variable yang standarisasi (*Standardized Coefficient*) nilai beta  $\beta$  terbesar. Hasilnya motivasi kerja memiliki nilai  $\beta$  yang lebih tinggi nilainya dari variabel lainnya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang diberikan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu disarankan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan kedepannya lebih memperhatikan:
  - Dari sisi motivasi kerja disarankan agar pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, selalu berusaha mengungguli orang lain.
  - Dari sisi budaya kerja disarankan

agar pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya, membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.

- Dari sisi disiplin kerja disarankan agar pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan, maka disarankan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan agar bisa menerapkan prinsip-prinsip motivasi yaitu : pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai atau pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai atau pegawai) mempunyai adil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Pihak dinas harus melakukan evaluasi atau penilaian atas kinerja pegawai dalam waktu tertentu. Disamping itu perlu ada pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja. Dalam hal ini tentu dapat

meningkatkan motivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

- 4) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.
- 5) Pihak dinas harus lebih ketat lagi hal yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja. Dari dinas bisa memberikan hukuman apabila ada pegawai yang tidak tertib atau tidak disiplin. Disiplin disini bisa jadi berhubungan dengan jam masuk/pulang kerja, disiplin pakaian, dan disiplin pekerjaan. Harus juga adanya arahan kepada pegawai mengenai pentingnya kedisiplinan dalam bekerja setiap harinya dan hal tersebut wajib diterapkan dan dilaksanakan untuk menciptakan pegawai yang berkarakteristik baik serta bisa jadi panutan orang lain baik dalam organisasi kedinasan maupun dilingkungan luar kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2015, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kesembilan, Alfabeta, Jakarta.
- Bastian 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Fathoni, Abdurahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, 2016, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Hamzah B. Uno, 2016, 2016. *Perilaku Organisasi: Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans. 2015. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar A.A, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Robbins, P Stephen, 2016. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S, Erlangga, Jakarta.
- Rudi Heriansyah, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pada Pemerintah Kota Banjarbaru”
- Sangadji, 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Bumi Aksara, Jakarta.
- Silvy Rahman, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pada Kabupaten Balangan”
- Sofyandi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Stokes, 2016. *Manajemen*. Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2015, *Metodelog Dalam Penelitian Ilmiah*, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Yusman Akram, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotabaru