

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GOWA

Faisal¹, Asri², dan Basri Rakhman³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar.

Jalan Sultan Alauddin No. 212, Makassar

e-mail¹: Ical76jie@gmail.com

e-mail²: drasriwanwo01@gmail.com

e-mail³: basrirakhman44@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Asri dan Basri Rakhman.

Jenis penelitian yang digunakan adalah paradigma kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi berjumlah 110 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% sehingga jumlah responden berjumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi dokumentasi. Data dan informasi yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

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

Abstract

This study aims to determine the partial or simultaneous influence of organizational culture, work motivation and performance civil servants at the Department of Public Works and Spatial Planning Gowa Regency, guided by Asri and Basri Rakhman. The type of research used is a quantitative paradigm with a survey approach. The population was 110 people with sampling using the Slovin formula with a tolerable error rate of 10% so that the number of respondents who visited was 52 people. Data collection techniques using questionnaires, observation and documentation studies. The data and information obtained were processed using the SPSS version 22 program. The results showed that organizational culture and work discipline had a positive and significant effect on civil servants of performance. The work motivation variable has no significant effect on the performance of civil servants at the Gowa Regency Public Works and Spatial Planning Service. Organizational culture, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employees at the Gowa Regency Public Works and Spatial Planning Office.

Keywords: *Influence, Organizational Culture, Motivation, Discipline, and Performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya termasuk dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan atau staf. Jika hanya pada level *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh factor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin bagi Pegawai pada Instansi tersebut.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berkaudalam organisasi dan diterima seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih

baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu individu yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Tiemay yang dikutip oleh Djokosantoso (2003) bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam diri seseorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai (Tarnpubolon, 2007). Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai.

SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karna manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh SDM yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Siagian (2009) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula, tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber daya sumber-sumber organisasi lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada majemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan untuk mewujudkan situasi demikian perlu peningkatan kesadaran

tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi.

Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa sebagai salah satu instansi di Kabupaten Gowa dalam melaksanakan kegiatan operasional memiliki 110 orang pegawai yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, didominasi oleh tingkat pendidikan S1, lebih dari separuh dari jumlah pegawai yaitu 63 orang atau 57,28% selanjutnya tingkat pendidikan SMA sebanyak 27 orang atau 24,55%, SD sebanyak 5 orang atau 4,55%, SLTP sebanyak 4 orang atau 3,63% dan terdapat D3 sebanyak 2 orang atau 1,81% hal ini memperlihatkan tingkat pendidikan instansi ini sudah memiliki sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini sangat mendukung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan pembangunan dalam sektor infrastruktur kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi misi dan tujuan organisasi. Disamping itu kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas SDM pada instansi ini relative masih kurang optimal hal ini terlihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat terhadap layanan publik mengenai lambannya penerbitan perizinan bangunan, serta fasilitas infrastruktur yang tidak terselenggara dengan baik.

Suwatno dan Priansa (2011), mengemukakan bahwa dalam setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah dalam bekerja, ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri dan dari factor diluar diri karyawan. Menurut Fahmi (2012) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi di lingkungan instansi Dina Pekerjaan Umum

dan Pentaan Ruang Kabupaten Gowa yang juga dipengaruhi factor tersebut diatas namun motivasi yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan umum tidak maksimal, mengingat tidak adanya tunjangan kinerja ataupun remunerasi berupa *reward* bagi yang bekerja dengan baik, motivasi “kemungkinan” diberikan adalah berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila pegawai bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut, namun bila ini masih diragukan pelaksanaannya berdasarkan ketentuan – ketentuan yang berlaku, mengingat berbagai factor yang mempengaruhi salah satunya adalah subjektifitas dalam penilaian pegawai.

Disamping beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel disiplin juga memiliki peranan yang sangat penting menurut Setiyawan dalam Reza 2010, disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai seperti apa hasil kerja disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi dan Setiyawan dan Waridin 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Tanpa adanya disiplin jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari factor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kiberja-kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dari penulis, peneliti menemukan kekurangan mentaati tata tertib dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Gowa, ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk menjalankan roda birokrasi pemerintah.

Selanjutnya, tingkat absensi tidak merupakan bagian penting Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya, dan dapat pula menjadikan salah satu parameter untuk melihat kinerja pegawai pada instansi ini, absensi ini merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Sebagaimana data diolah oleh peneliti dari Bagian Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa diperoleh tingkat absensi/mangkir terhitung sejak Januari 2018 s/d Desember 2021, sebagaimana dapat terlihat pada table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa jumlah personil mangkir pegawai bervariasi dari tahun ketahun yaitu kurang dari 1% per tahun, unsur bawahan yaitu 0,31%, sedangkan unsur pimpinan yaitu 0,57%., tahun 2017 masih absensi manual dan tahun 2018-2019 menggunakan absen pinger print serta tahun 2019 sampai sekarang sudah menggunakan Scan retina mata, Namun data diatas tidak menjamin objektivitas pelaksanaan absensi terutama tahun 2017 masih absen manual dan sangat memungkinkan adanya kecurangan dalam pelaksanaannya. Berdasarkan pengamatan penulis masih terdapat pegawai yang datang dan pulang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan bahkan tidak datang kantor atau datang hanya untuk absen pada pagi hari dan sore hari, hal ini mengindikasikan relative kurangnya disiplin pegawai pada instansi ini.

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak pegawai untuk tidak masuk kerja, berdasarkan hak cuti pegawai negeri sipil yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting diluar tanggungan Negara, cuti hamil dan bersalin

bagi pegawai wanita, maka pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti pegawai yang bersangkutan dianggap mangkir/absen.

Untuk melihat kinerja instansi, salah satu instrument yang dapat untuk dijadikan acuan realisasi anggaran, jika dikorelasikan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara nomor 589 tahun 1999 dengan skala nilai kinerja ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Capaian 55 % termasuk kategori kurang baik
- 2) Capaian 55 % - 70 % termasuk kategori sedang
- 3) Capaian 70 % - 85 % termasuk kategori baik/berhasil
- 4) Nilai capaian diatas 85 % kategori sangat baik atau sangat berhasil.

Adapun realisasi anggaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dari tahun 2018 sampai dengan realisasi anggaran tahun 2021 mengalami capaian perubahan dari tahun ke tahun terutama pada tahun 2020 dengan realisasi atau serapan anggaran yang berfluktuatif, jika realisasi anggaran pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dikorelasikan dengan pedoman penyusunan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, realisasi tahun 2020 merupakan anggaran dengan serapan terkecil dengan dengan kategori sedang sedangkan, tahun anggaran 2018, 2019 dan 2021 dengan presentase berturut-turut 79,3%, 80,1% dan 83,2% yang termasuk kedalam kategori baik dan berhasil

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan disiplin. Oleh karena itu, kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut, hal inilah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa..

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa?
- b. Apakah motivasi, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa?
- c. Apakah Disiplin Pegawai berpengaruh secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa?
- d. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa;

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharap bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya terkait dengan penelitian ini.

2. TINJAUAN LITERATUR

Organisasi di belahan dunia ini baik publik maupun private tentu mengharapkan agar mempunyai kinerja yang maksimal. Begitu pula dengan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa yang senantiasa berbenah dalam meningkatkan kinerjanya untuk akselerasi pencapaian tujuan organisasionalnya. Namun perlu kita ketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja tentu dibutuhkan kerja keras pimpinan agar mengidentifikasi sejak dini mengenai kondisi dan kebutuhan pegawai agar mempermudah baginya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnnya. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menganalisis sejauh mana pengaruh budaya kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Indikator pengukuran budaya kerja pada penelitian ini menggunakan teori (Sagita et al., 2018) menyatakan terdapat tujuan dimensi utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi yaitu, inovasi dan mengambil resiko; 2) perhatian dan rincian; 3) orientasi

hasil; 4) orientasi manusia; 5) orientasi tim; 6) agresifitas; dan 7) stabilitas. Selanjutnya, pengukuran motivasi kerja menggunakan pandangan (Afandi, 2018, p. 29) yang mengemukakan bahwa dimensi motivasi terbagi atas 2 (dua) dimesi dan 6 (enam) indikator yaitu: 1) dimensi ketenteraman dengan indikator: a) balas jasa; b) kondisi kerja; dan c) fasilitas kerja; dan 2) dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin dengan indikator yaitu, a) prestasi kerja; b) pengakuan dari atasan; dan c) pekerjaan itu sendiri.

Indikator pengukuran yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan teori dari (Afandi, 2018, p. 21) yaitu, 1) masuk kerja tepat waktu; 2) penggunaan waktu secara efektif; 3) tidak pernah mangkir/tidak kerja; 4) mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan; 5) target pekerjaan; 6) membuat laporan kerja harian. Sementara untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan teori (Afandi, 2018, p. 89) yang mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi dan 9 (sembilan) indikator pengukuran kinerja yaitu, 1) dimensi hasil kerja dengan indikator: a) kuantitas hasil kerja; b) kualitas hasil kerja; 3) efisiensi dalam melaksanakan tugas; 2) dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: a) disiplin kerja; b) inisiatif; c) ketelitian, dan 3) dimensi sifat pribadi dengan indikator: a) kepemimpinan; b) kejujuran; c) kreativitas.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal (pengaruh) dengan pengujian hipotesis. Metode ini digunakan karena relevan dengan topik penulisan tesis, sehingga

nantinya dapat diketahui bagaimana pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa atau terdiri atas empat variabel yaitu, variabel budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa yang berjumlah 110 orang. Namun demi menjaga objektivitas dan netralitas peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti tetap memposisikan diri selaku peneliti dan tidak termasuk sebagai populasi. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini sebanyak 109 orang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini tetap mengacu kepada standar minimal responden secara representatif, yakni sebanyak 52 Orang responden. Oleh karena itu, penentuan jumlah minimal responden akan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebanyak 10% atau (0,1) (Sugiyono, 2011:87).

3.3 Tahapan Penelitian

Tahapan 1: Pengumpulan Data dan Informasi

Dalam penelitian ini data dan informasi yang dikumpulkan terdiri atas 2 (dua) sebagai berikut:

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek atau fenomena yang dikaji, tidak diusahakan melainkan diperoleh dari pihak lain. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari: dokumen-

dokumen, buku, laporan-laporan dan situs internet yang relevan dengan fokus penelitian ini.

Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan menyebar daftar pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu variabel budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Observasi

Observasi dilakukan untuk mencari data terkait variabel budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Telaah Dokumen

Dilakukan dengan meneliti dan mencatat arsip-arsip ataupun dokumen-dokumen yang ada berhubungan dengan penelitian, yakni terkait variabel budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Tahapan 2: Pengolahan dan Analisis Data

Hasil pengumpulan data dari lapangan, selanjutnya akan analisis dan diolah dengan pendekatan Reduksi data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan, kemudian disusun dalam bentuk laporan. Pengolahan data/ informasi dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- Identifikasi dan Pengumpulan Data.
- Uji Instrumen (validitas dan reliabilitas).
- Analisis Regresi Berganda.
- Uji T (uji parsial)
- Uji F (Uji Simultan/Serempak)
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas
- Uji Multikolinieritas
- Uji Autokorelasi
- Uji Heterokedastisitas

- Uji Linearitas
- Penyusunan Dokumen Hasil Penelitian.

Tahapan 3: Analisis Data

Setelah tahap pengolahan, selanjutnya proses analisis dengan menggunakan alat analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang berada dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa. Jumlah pegawai yang dimiliki sebanyak 110 orang. Jumlah tersebut merupakan akumulasi dari pegawai yang terdiri atas laki-laki 75 orang dan sebanyak 35 orang perempuan.

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa adalah “Terwujudnya Infrastruktur Pekerjaan Umum, Permukiman dan Penataan Ruang yang berkualitas”. Visi yang dirumuskan tersebut menjadi panduan bagi setiap upaya yang akan dikembangkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang antara lain:

- a. Pelayanan profesional, artinya pelayanan umum yang diberikan oleh instansi pemerintah dengan memperhatikan personil yang tepat dalam bidang tugas dan keahliannya.
- b. Transparan merupakan prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang sistem pelayanan pemerintah.
- c. Akuntabel mempunyai arti yang sangat dalam, namun secara singkat diartikan sebagai “dapat dipercaya” dan “bertanggung jawab”.

Dalam perwujudan visi sebagaimana di maksud, maka dijabarkan secara mendalam ke dalam misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataran Ruang sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan aksesibilitas dan mobilitas wilayah dalam mendukung

- pertumbuhan ekonomi, peningkatan daya saing dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan penyediaan jaringan jalan dan jembatan yang andal dan terpadu;
- 2) Meningkatkan kualitas lingkungan permukiman yang terpadu, andal dan berkelanjutan;
 - 3) Mewujudkan penataan ruang sebagai acuan matra spasial pembangunan daerah serta keterpaduan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan permukiman berbasis penataan ruang dalam rangka pembangunan berkelanjutan;
 - 4) Meningkatkan kualitas perencanaan teknis infrastruktur yang berkualitas dan inklusif;
 - 5) Mewujudkan pengelolaan dan pengembangan sarana prasarana irigasi secara optimal dan berkelanjutan yang mendukung ketahanan air dan kedaulatan pangan;
 - 6) Mewujudkan upaya penyelenggaraan konservasi sumber daya air dan pengendalian daya rusak air serta operasi pemeliharaan jaringan pengairan yang berwawasan lingkungan untuk menjaga kelestarian air dan sumber air;
 - 7) Meningkatkan peran serta masyarakat petani pemakai air dan kerja sama para pihak pengelola sumber daya air secara terpadu;
 - 8) Meningkatkan perencanaan, pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi pendayagunaan sumber daya air ketersediaan yang ditunjang dengan ketersediaan data dan sistem informasi yang terbaru;
 - 9) Menyelenggarakan dukungan manajemen fungsional dan sumber daya yang akuntabel, kompeten dan inovatif yang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

4.2. Pembahasan

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa

diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,965 dan ttabel 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Semakin baik kualitas penerapan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai kantor tersebut. Pengaruh variabel budaya organisasi (X1) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) tidak terlepas dari komitmen dan sikap konsisten mayoritas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dalam menerapkan budaya organisasi yang terdapat di kantor tersebut. Hal ini terlihat dari 21 (dua puluh satu) item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi (X1) diketahui bahwa mayoritas pegawai menjawab 120 setuju dengan rata-rata persentase sebesar 69 – 75 persen untuk sub indikator budaya organisasi yaitu, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi tim, keagresivitas, dan stabilitas serta hanya terdapat dua sub indikator budaya organisasi yaitu, inovasi dan mengambil resiko; dan orientasi individu di mana mayoritas jawaban responden setuju dengan persentase rata-rata sebesar 50 – 67 persen. Hal ini menandakan bahwa dominan pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa 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 dimanahkan 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa 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.

Selain itu, terdapat pula budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa yang ditujukan untuk memupuk kekompakan, kebersamaan dan solidaritas tim kerja dengan melakukan aktivitas sosial seperti olahraga bersama pada hari jum'at dan *family gathetring* pada waktu har libur kerja. Hal ini relevan dengan pernyataan (Moeljono, 2003, p. 42) yang menegaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Nilai dan keyakinan yang termuat dalam budaya organisasi apabila diterapkan dengan baik oleh setiap pegawai pada akhirnya karena terbiasa menerapkan nilai dan keyakinan tersebut akan membudaya dalam diri setiap pegawai sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh besar terhadap kinerja individual pegawai itu sendiri. 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 (Hardiyana *et al.*, 2013); (Cancerina, 2013); (Mohamed & Abukar, 2013); (Gultom, 2015); dan (Sugiarto, 2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa 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 $< 0,05$ ($0,068 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan bertanda negatif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan dari 30 (tiga puluh) item pernyataan motivasi kerja dengan 2 indikator dan 6 sub indikator di ketahui bahwa 27 item pernyataan mayoritas pegawai menjawab setuju sudah termotivasi dengan persentase rata-rata sebesar 50 – 84,6 persen. Sedangkan, selebihnya menjawab kurang setuju atau belum termotivasi dengan rata-rata persentase 42,3 – 46,2 persen terkait item pernyataan saya membutuhkan pengakuan dari atasa, pimpinan saya tidak menghargai saya dan saya tidak nyaman bekerja karena persaingan tidak sehat.

Artinya, tidak terdapatnya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dikarenakan mayoritas pegawai sudah 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.

Salah satu faktor utama juga yang mempengaruhi tidak adanya kontribusi positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dikarenakan pembagian tugas bagi setiap pegawai sudah terstruktur dan terdistribukan dengan baik sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan keahlian yang dimilikinya serta di lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa sudah menerapkan kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kinerja, di mana adanya kebijakan tersebut juga secara tidak langsung telah memotivasi pegawai untuk berkinerja secara optimal disebabkan apabila pegawai tidak masuk kerja atau tidak melaporkan kinerjanya pada jam kerja akan berdampak pada menurunnya tingkat nominal TPP pegawai itu sendiri. Disamping itu, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi disebabkan orientasi kerjanya masih bersifat individualistik atau bersifat ego sektoral, di mana pegawai tersebut masih enggan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam pencapaian tujuan organisasional sehingga ia merasa keberadaannya dalam tim kerja kurang diakui atau memperoleh penghargaan dari pimpinan maupun rekan sejawat. Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018, p. 29) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong pegawai untuk bersemangat dan bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berbeda dengan hasil penelitian ini motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebutlah yang membuat pengaruhnya tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munparidi (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan beberapa penelitian yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Bahri, 2019); dan (Sembiring *et al.*, 2021).

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

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa 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 $< 0,05$ ($0,031 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,396. Rendahnya pengaruh variabel disiplin kerja (X3) bila dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Umum Kabupaten Gowa di mana nilai thitung variabel X1 hanya sebesar 2,218 lebih kecil dari nilai thitung X1 sebesar 2,965 atau kontribusinya hanya 30% lebih rendah dari nilai kontribusi budaya organisasi (X1) sebesar 32%.

Hal ini dikarenakan penegakan disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa belum berjalan optimal. Pimpinan kantor dalam hal ini Kepala Dinas belum menerapkan sanksi tegas bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner seperti telat masuk kantor dan juga tidak masuk kantor tanpa keterangan

yang jelas serta pegawai yang tidak menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Ketidakefektifan penerapan sanksi bagi pegawai indisipliner disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan sifatnya yang amat teknis karena menyangkut urusan pekerjaan umum dan penataan ruang dengan wilayah tugas se-Kabupaten Gowa yang terdiri dari 18 Kecamatan dan 167 Desa/Kelurahan dan 726 Dusun/Lingkungan sehingga tak jarang pimpinan harus turun ke lapangan untuk meninjau lokasi tugas dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya guna memastikan efektifitas pelaksanaan tugas tersebut sehingga pimpinan kurang mempunyai waktu untuk fokus menerapkan pembinaan disiplin terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dan optimalisasi disiplin pegawai di kantor tersebut.

Disamping itu, rendahnya pengaruh disiplin kerja bila dibandingkan dengan variabel budaya organisasi disebabkan disiplin kerja merupakan bagian integral dari budaya organisasi. Perilaku-perilaku disiplin seperti bekerja dengan teliti dan tanggung jawab, jujur, transparansi dan profesional merupakan budaya organisasi yang berlaku dan dianut oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa sehingga apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik dapat dipastikan tingkat kedisiplinan pegawai juga sudah makin baik. Hal ini tercermin dari perilaku pegawai yang senantiasa profesional dan bersikap terbuka dalam memberikan pelayanan ijin mendirikan bangunan (IMB) kepada masyarakat, menyelesaikan tanggung jawab penuh serta bersunggu-sungguh dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta senantiasa tepat waktu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini relevan dengan pernyataan (Afandi, 2018, p. 65) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja apabila manajer atau pimpinan kantor menerapkan peraturan perundang-undangan secara efektif dan berkelanjutan,

Dengan kata lain, temuan ini telah mengkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018, p. 65) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai Fhitung sebesar 21,355 dan Ftabel sebesar 2,79. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,355 > 2,79$) dan mempunyai nilai signifikansi 2-tailed sebesar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) serta berdanda positif maka H_0 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

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), motivasi (X2) dan disiplin kerja (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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

Beranjak pada hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial (berpisah) hanya variabel budaya organisasi (X1) dan variabel disiplin (X3) yang mempunyai pengaruh dengan bermuatan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Sementara variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut. Akan tetapi, jika variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin diintegrasikan atau dipadukan maka dapat membentuk suatu kekuatan besar dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suparno & Sudarwati, 2014) bahwa variabilitas variabel independen sebesar 49,7% dan selebihnya 50,3% dijelaskan pada variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi seperti variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa, semakin baiknya penerapan budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

2. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Artinya, semakin meningkatnya disiplin pegawai akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.
4. Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Artinya, secara parsial hanya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi jika diintegrasikan atau dikombinasikan ketiganya variabel tersebut secara bersamaan antara budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka ada beberapa saran yang dapat kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada aspek budaya organisasi, pimpinan perlu lebih meningkatkan budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa *family gathering* dan kegiatan sosial bersama untuk lebih mempererat rasa kebersamaan sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Pada aspek motivasi kerja, pimpinan perlu menerapkan sistem *rewards and punishment* sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai sehingga pegawai merasa kerja kerasnya dihargai dan adanya pengakuan terhadap prestasi yang diraihinya.
3. Pada aspek disiplin kerja, pimpinan perlu lebih meningkatkan disiplin pegawai terutama dalam hal

penyelesaian tugas dan tanggung jawab setiap pegawai dengan rutin melakukan pertemuan yang membahas evaluasi hasil pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.

4. Pada aspek kinerja pegawai, pegawai seyogyanya lebih mematuhi budaya organisasi, lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta senantiasa bersemangat dan 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.
- Aritonang, K. T. (2005). *Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP kristen BPK Penabur Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1–16.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Cancerina, Y. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. SINEZ*. Udayana University.
- Fahmi, I. (2011). *Analisis Laporan Keuangan Bandung*: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Hardiyana, A., Iskandar, S., & Nurlaila, L. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan. (2001). *Pengertian dan Masalah, Cet. I*; Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanti, D. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, &, & Vitayala. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Elex Media Komputindo.
- Mohamed, A. I., & Abukar, A. A. S. (2013). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities. *Academic Research International*, 4(6), 382–391.
- Muriman, C., Idrus, M. S., Thoyib, A., & Margono, S. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(0), 1.
- Ndraha, T. (2002). *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

- Nurjanah, N. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Osborn, R. N., & Hunt, J. G. J. (2007). Leadership and the choice of order: Complexity and hierarchical perspectives near the edge of chaos. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 319–340.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (2019).
- Prasetyo, R. (2006). Pengembangan Karier Sekretaris-Kepemimpinan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priansa, dan Suwatno, (2013). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. Z., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- 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.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional.
- Sedarmayanti, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiyawan, &, & Waridin. (2006). Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 2(2), 181–198.
- Simamora, H. (2005). Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya.
- Sondang, P. S. (2003). Teori dan praktek kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiarto, I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Susanto, A. B. (1997). Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis. Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Triguno, Supriyadi, G. (2009). Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Lembaga Administrasi Negara (LAN), Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014).
- Winardi. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh. Universitas Syiah Kuala.

Winardi. (2015). Manajemen perilaku organisasi. Prenada Media.

Yuniarsih, T., & Suwarno, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia:

Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian.

Zozi, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. Universitas Batanghari.