

Analysis Of Work Motivation, Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance Of Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo

Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo

Aditya Secchal Suranta Tarigan ¹⁾; Abdi Setiawan ²⁾; Saimara AM Sebayang ³⁾

^{1,2,3} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*

Email: ¹⁾ surantatarigan160401@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [08 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Organizational Culture.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo yang berjumlah 219 pegawai dengan rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel, yaitu sebanyak 69 responden. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 dengan pendekatan data primer berbasis kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25 dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Dari ketiga variabel tersebut, pada uji regresi linier berganda motivasi kerja memiliki dampak yang paling dominan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi sebesar 0,336. Keempat hipotesis yang diajukan (H1, H2, H3, H4) berhasil dibuktikan kebenarannya dan diterima karena hasil penelitian mendukung asumsi awal. Angka *Adjusted R Square* pada kinerja pegawai sebesar 64,5%, di antaranya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 35,5% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model. Hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi menunjukkan korelasi sangat kuat dan signifikan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which work motivation, work discipline and organizational culture impact the performance of employees of Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo. The population in this study all 219 employees of Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo with the Slovin formula used to determine the sample size, which was 69 respondents. This study was conducted 2025 with a quantitative-based primary data approach through the distribution of questionnaires. The data obtained were the analyzed using SPSS 25 with a multiper linier regression method. Based on the result of the study, work motivation, work discipline and organizational culture have a positive and significant effect employee performance, both partially and simultaneously. Of the three variabls, in the multiple linier regression test, work motivation has the most dominant impact with the highest Standardized Coefficients Beta value of 0,336. The four pruposed hypotheses (H1, H2, H3, H4) were successfully proven true and accepted because the results of the study support the initial assumptions. The Adjusted R Square figure for employee performance is 64,5%, of which can be explained by work motivation, work discipline and organizational culture, while the reamining 35,5% is explained by other factors or variables outside the model. The relationship between employee performance and work motivation, work discipline and organizational culture shows a very strong and significant correlation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran strategis dalam mengoptimalkan setiap tahapan proses manajerial agar berjalan secara efektif. Secara alami, organisasi membutuhkan pegawai yang berpengetahuan, terampil dan produktif sehingga efektifitas kerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kerja dalam suatu organisasi (Wakhyuni et al., 2021). Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi karena secara langsung mendukung kemajuan dan pencapaian organisasi (Tarigan et al., 2024). Sumber daya manusia yang kompeten tidak hanya diukur dari keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan kepemimpinan, komunikasi, adaptasi terhadap perubahan, serta integritas (Setiawan et al., 2025). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting bagi organisasi, karena semua kualitas yang ada pada pegawai dapat digunakan untuk mencapai

tujuan organisasi dengan sukses (Getia, 2024). Sumber daya manajemen yang efektif dan efisien dari manusia dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai (Widyandari & Sebayang, 2025). Kasmir (2018:8) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan pegawai melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Para ahli dalam manajemen sumber daya manusia percaya bahwa manajemen memainkan peran penting dalam operasional organisasi, karena semuanya telah dikendalikan dan diatur secara efektif oleh organisasi untuk memenuhi tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai individu dan kinerja organisasi adalah dua perspektif kinerja dapat dilihat. Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan individu, sedangkan kinerja organisasi adalah total dari semua pekerjaan yang diselesaikan oleh organisasi (Latief & Fauziah, 2022). Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Menurut defenisi tersebut, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku individu dari waktu ke waktu. Hasil kerja yang baik memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai berdasarkan karakteristik kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini dilakukan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo yang bertanggung jawab untuk mendukung Bupati dalam melaksanakan urusan keamanan dan ketertiban umum, menjaga masyarakat, dan menjalankan berbagai instruksi tambahan serta mandat lainnya yang diberikan oleh Bupati guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas daerah. Organisasi ini memainkan fungsi yang sangat penting karena pemerintah daerah akan kesulitan menjaga ketertiban dan perdamaian tanpa organisasi ini. Melalui pendekatan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai yang bekerja di lapangan memiliki tantangan yang berat karena saat melakukan penertiban pedagang kaki lima sulit untuk di ingatkan dan di tertibkan. Salah satu isu yang menjadi permasalahan pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai yang menurun. Untuk mengetahui lebih lanjut isu tersebut, penulis melakukan pra survey terhadap 20 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.

Hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti yaitu ketidaksesuaian banyaknya pekerjaan yang diterima pegawai merupakan salah satu indikator terlemah dalam kinerja pegawai, Dimana mayoritas pegawai (60%) merasa tidak bekerja sesuai dengan banyak pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja yang diterima pegawai karena terlalu banyak pekerjaan yang diberikan membuat pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan.

Indikator selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, dimana indikator ini memiliki peran yang sangat penting pada organisasi. Motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pegawai yang memiliki dorongan untuk mengikuti diklat penyidik atau pelatihan intelejen demi kenaikan jabatan, munculnya ide-ide baru serta cara penanganan konflik di lapangan supaya lebih efektif, tetap damai, pegawai tetap semangat dan berdedikasi tinggi walaupun menghadapi beban kerja yang berat. Menurut Hasibuan (2019:95) motivasi adalah yang membangkitkan antusiasme seseorang terhadap profesinya dan menginspirasinya untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan semua upaya untuk mencapai kepuasaan. Motivasi merujuk pada sekelompok elemen pemberi energi yang berasal dari dalam dan luar pegawai yang memprakarsai pekerjaan, menentukan arah dan intensitas pegawai (Agustriani et al., 2022). Motivasi internal mencakup dorongan untuk mencapai hasil optimal, kepuasan dalam menyelesaikan aktivitas dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan (Albaqy & Hasibuan, 2025). Motivasi di tempat kerja adalah suatu proses yang menunjukkan seberapa berkomitmen, fokus dan gigih seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2019:212) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku tertulis dan tidak tertulis, seperti aturan tentang pulang lebih awal, keterlambatan dan kehadiran. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk kerja, serta cepat pulang pegawai. Disiplin kerja yang dilaksanakan bertujuan untuk mendorong para pegawai agar sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku (Ratnawati et al., 2022). Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati aturan, prosedur dan etika kerja dalam organisasi (Mirdhatillah et al., 2025). Disiplin kerja merupakan indikator yang perlu di tingkatkan agar kedisiplinan para pegawai semakin meningkat. Ketika organisasi dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawainya seperti menjalankan tugas sesuai prosedur hukum dan kesigapan dalam menanggapi aduan masyarakat. Hal ini dapat memajukan kinerja pegawai serta citra Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo di mata masyarakat karena pegawainya sangat disiplin dalam menegakkan aturan dan ini akan membuat masyarakat semakin percaya kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.

Afandi (2025:97) mendefinisikan budaya organisasi adalah pola kepercayaan mendasar yang dibentuk atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi tantangan integrasi internal dan adaptasi eksternal budaya kerja yang berkaitan dengan resiko itulah yang akan menonjol dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi sistem budaya organisasi (Sebayang, 2024). Budaya organisasi adalah keyakinan atau nilai-nilai bersama suatu organisasi yang secara konsisten diterapkan sebagai aturan atau pedoman yang memberikan konteks kepada anggota dalam berbagai situasi (Sembiring et al., 2022). Setiap organisasi memiliki karakteristik yang membedakannya dari organisasi lain, karakteristik ini menjadi nama organisasi yang disebut budaya organisasi (Pangarso et al., 2021). Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang menumbuhkan kepercayaan, memberikan kesempatan belajar, memperkuat komunikasi terbuka dan memberi ruang bagi pegawai untuk membangun identitas profesional mereka (Setiawan & Wakhyuni., 2025). Budaya organisasi perlu ditingkatkan agar budaya organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja semakin sehat, budaya organisasi yang sehat dan kuat akan mewujudkan hasil yang bagus seperti hubungan antara senior dan junior yang harmonis (mengayomi), menciptakan kordinasi lapangan yang solid saat menjalankan operasi penertiban, internalisasi budaya murah senyum dan santun serta mengubah persepsi masyarakat terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo yang semula dianggap menakutkan menjadi pengayom masyarakat dan pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi karena memahami sejarah serta kontribusi organisasi bagi daaerahnya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja sebagai perilaku dan hasil kerja yang dicapai ketika melaksanakan tugas dan kewajiban. Menurut Afandi (2025:83) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum dan tanpa bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2020:5) menyatakan penilain kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evealuasi individu atau kinerja tugas tim. Rivai dalam Silaen dkk (2021:19) mendefinisikan penilaian kinerja bertujuan untuk melakukan identifikasi kemampuan organisasi dan analisis kemampuan pegawai secara individual.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:95) motivasi adalah yang membangkitkan antusiasme seseorang terhadap profesinya dan menginspirasinya untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi di tempat kerja adalah suatu proses yang menunjukkan seberapa berkomitmen, fokus dan gigih seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Adawiyah (2022:41) menyatakan bahwa motivasi bertujuan untuk mempengaruhi kemampuan dan kekuatan pegawai untuk bekerja secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tecapai sesuai harapan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:88) disiplin kerja sangat penting untuk memastikan bahwa semua operasi organisasi berjalan lancar dan tujuan organisasi tercapai sebaik mungkin. Hasibuan (2019:212) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku tertulis dan tidak tertulis, seperti aturan tentang pulang lebih awal, keterlambatan dan kehadiran. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk kerja, serta cepat pulang pegawai. Kasmir (2018:193) mendefinisikan disiplin kerja sebagai upaya pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan tekun. Aspek disiplin kerja tercemin melalui kepatuhan terhadap jadwal, salah satu contohnya adalah konsistensi pegawai saat hadir tepat waktu di organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2019:2) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, asumsi atau konvensi yang telah lama ada, diterima dan dipatuhi oleh anggota sebagai standar perilaku dan pemecahan masalah. Afandi (2025:97) mendefinisikan budaya organisasi adalah pola kepercayaan mendasar yang dibentuk atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi tantangan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Pola-pola ini sangat baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Pramana (2022:103) menyatakan bahwa budaya bertujuan sebagai mekanisme pembuat makna, kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada teori Sugiyono (2022:15) yang didasarkan pada filosofi positif dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, untuk menjelaskan dan memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian terdiri dari 219 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo. Karena ukuran populasi tersebut, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel acak untuk memilih sampel yang representatif. Ukuran sampel sebanyak 69 responden diperoleh dengan menerapkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% untuk menentukan jumlah sampel. Untuk mendapatkan pemahaman yang cukup tentang peran dan tanggung jawab pegawai di dalam organisasi, responden yang dipilih telah menjadi pekerja tetap setidaknya selama satu tahun. Analisis data dilakukan menggunakan teori likert dengan beberapa tahap pengujian kualitas data seperti uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selain itu penelitian ini juga mencakup uji regresi linier berganda, uji simultan (Uji-F), uji parsial (Uji-T) serta koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini juga di dukung oleh perangkat lunak SPSS Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Kerja				
X1.1	29.4928	12.312	.745	.851
X1.2	29.5217	12.900	.613	.864
X1.3	29.5217	12.018	.805	.844
X1.4	29.5217	11.988	.719	.852
X1.5	29.4783	12.959	.716	.856
X1.6	29.3188	13.044	.624	.863
X1.7	29.7971	11.752	.536	.881
X1.8	29.5217	12.694	.498	.878
Disiplin Kerja				
X2.1	64.4783	39.283	.595	.935
X2.2	64.4203	39.159	.689	.932
X2.3	64.1594	40.724	.521	.936
X2.4	64.1739	40.087	.621	.934
X2.5	64.5362	39.370	.550	.936
X2.6	64.3333	38.696	.584	.936
X2.7	64.4783	38.724	.642	.934
X2.8	64.4348	38.073	.655	.934
X2.9	64.3768	39.121	.830	.930
X2.10	64.2899	39.297	.787	.930
X2.11	64.3768	38.827	.783	.930
X2.12	64.2464	39.335	.760	.931
X2.13	64.3188	39.573	.672	.933
X2.14	64.2029	39.223	.764	.931
X2.15	64.2754	39.820	.740	.932
X2.16	64.2464	39.571	.769	.931
Budaya Organisasi				
X3.1	46.4783	25.900	.773	.926
X3.2	46.4493	25.663	.798	.925
X3.3	46.2754	27.467	.516	.935
X3.4	46.4348	26.808	.618	.931
X3.5	46.5797	25.600	.759	.926
X3.6	46.4348	26.220	.690	.929

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.7	46.6957	25.950	.582	.934
X3.8	46.4058	25.774	.755	.926
X3.9	46.6232	25.797	.729	.927
X3.10	46.5652	25.279	.771	.926
X3.11	46.5362	26.341	.735	.927
X3.12	46.4928	25.548	.809	.924
Kinerja Pegawai				
Y1	47.1304	25.174	.694	.893
Y2	47.1304	24.997	.667	.894
Y3	47.3333	24.167	.659	.895
Y4	47.2464	24.924	.652	.895
Y5	47.2609	24.372	.747	.890
Y6	47.2899	25.003	.639	.896
Y7	47.0725	25.715	.613	.897
Y8	47.0580	25.820	.566	.899
Y9	47.0870	26.110	.576	.899
Y10	47.1304	26.350	.474	.904
Y11	47.1304	26.145	.654	.896
Y12	47.0725	25.921	.638	.896

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Oleh karena itu instrument penelitian yang digunakan telah memenuhi standar validitas untuk mengukur variabel yang diteliti.

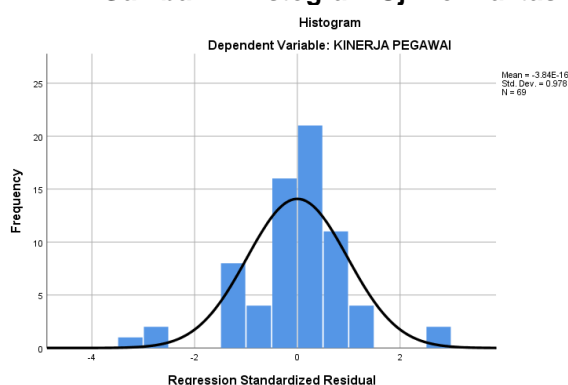
Tabel 2. Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi Kerja	.876	8	Realibel
Disiplin Kerja	.937	16	Realibel
Budaya Organisasi	.934	12	Realibel
Kinerja Pegawai	.904	12	Realibel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji realibitas pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi standar realibitas untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

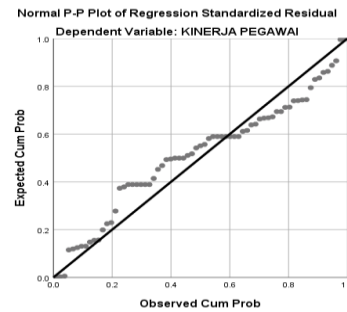
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 1 di atas , hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh garis histogram yang membentuk pola lonceng dengan kecenderungan seimbang di tengah.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 2 di atas, hasil pengujian normalitas menggunakan gambar PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis horizontal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		N
		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37500219
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.089
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Mengingat nilai signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

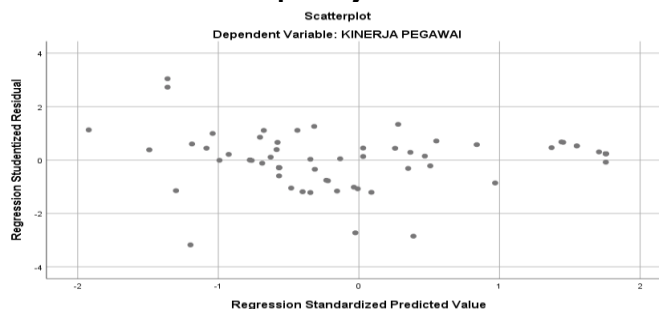
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.569	4.120		1.837	.071		
	MOTIVASI KERJA	.459	.185	.336	2.488	.015	.287	3.482
	DISIPLIN KERJA	.217	.116	.265	1.870	.066	.261	3.834
	BUDAYA ORGANISASI	.266	.135	.270	1.971	.053	.279	3.587

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi kerja $0,287 > 0,10$, disiplin kerja $0,261 > 0,10$ dan budaya organisasi $0,279 > 0,10$. Sejalan dengan itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk motivasi kerja $3.482 < 10$, disiplin kerja $3.834 < 10$ dan budaya organisasi $3.587 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 3 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, variabel-variabel yang di uji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.569	4.120		1.837	.071
	MOTIVASI KERJA	.459	.185	.336	2.488	.015
	DISIPLIN KERJA	.217	.116	.265	1.870	.066
	BUDAYA ORGANISASI	.266	.135	.270	1.971	.053

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Tabel 6. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345.554	3	448.518	42.159	.000 ^b
	Residual	691.518	65	10.639		
	Total	2037.072	68			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) pada tabel 6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42,159 > F_{tabel} sebesar 2,75 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_4 diterima dan H_0 di tolak, yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.569	1.689		4.481	.000
	MOTIVASI KERJA	.459	.076	.396	6.068	.000
	DISIPLIN KERJA	.217	.048	.312	4.560	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.266	.055	.318	4.807	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 6 di atas, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,068 lebih besar dari t_{tabel} 1,99 ($6,068 > 1,99$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,560 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99 ($4,560 > 1,99$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,807 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99 ($4,807 > 1,99$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.645	3.26171
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 64,5%, yang berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Adapun sisanya 35,5% ($100\% - 64,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $6,068 > t_{tabel}$ sebesar 1,99 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat akan mendorong pegawai untuk dapat termotivasi untuk mengatasi atau menyelesaikan tantangan saat bekerja, menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, memiliki keinginan untuk menguasai keterampilan yang dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Motivasi kerja yang tumbuh dalam diri pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karena pegawai akan memiliki dorongan atau motivasi saat bekerja akan lebih giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,560 > t_{tabel}$ sebesar 1,99 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja mendorong para pegawai untuk senantiasa menaati peraturan yang berlaku dan menjalankan instruksi organisasi secara tepat sasaran. Dengan disiplin kerja yang baik tercemin besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan pimpinan dapat menjadi panutan bagi pegawai, karena pemimpin juga berperan penting untuk menjaga kedisiplinan para pegawai dengan melakukan pengawasan langsung dan tegas terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

Organisasi dituntut untuk objektif dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran disiplin tanpa membedakan latar belakang ras, agama maupun hubungan kekeluargaan, hal ini bertujuan agar para pegawai merasa diberikan keadilan yang sama. Aspek kedisiplinan juga memerlukan dukungan berupa skema imbalan yang kompetitif, dalam hal ini besaran gaji dan insentif hendaknya diselaraskan dengan keperluan para pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja memberikan kontribusi besar bagi kedua belah pihak, bagi organisasi kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya keteraturan dan efektivitas operasional dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,807 > t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk memahami norma-norma dan pegawai dapat menjunjung tinggi nilai kejujuran saat bekerja, karena pegawai yang memiliki norma yang baik serta pegawai memahami norma-norma organisasi yang di tetapkan secara konsisten dan memiliki nilai kejujuran yang tinggi saat bekerja dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut.

Pegawai juga dapat melihat kebiasaan baik dari rekan kerja seperti senior yang lebih dulu memahami budaya organisasi di sebuah perusahaan seperti kode etik organisasi yang sudah di implementasikan oleh senior sebelumnya juga menjadi pedoman utama perilaku pegawai saat berinteraksi dengan rekan kerja lainnya dan masyarakat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Organisasi melaksanakan seremonia dan kegiatan kolektif secara rutin juga memiliki peran penting untuk mengingatkan pegawai akan pentingnya budaya organisasi dan menyadari bahwa tradisi serta cara kerja saat ini merupakan hasil dari perjalanan panjang organisasi untuk memberikan dukungan keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai elemen pendorong fundamental dalam meningkatkan kinerja pegawai demi mewujudkan pencapaian yang maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 42,159 > F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri merupakan faktor krusial dalam memacu performa pegawai guna mencapai target organisasi. Tingginya semangat kerja seorang pegawai berbanding lurus dengan komitmen mereka dalam menuntaskan seluruh kewajiban dan pekerjaan yang diamanahkan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Organisasi melaksanakan seremonia dan kegiatan kolektif secara rutin juga memiliki peran penting untuk mengingatkan pegawai akan pentingnya budaya organisasi dan menyadari bahwa tradisi serta cara kerja saat ini merupakan hasil dari perjalanan Panjang organisasi untuk memberikan dukungan keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi berperan sebagai instrumen penggerak utama dalam mengoptimalkan performa kinerja pegawai guna mencapai hasil yang lebih unggul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo.

Saran

1. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo harus meningkatkan motivasi kerja para pegawai, berdasarkan survey yang dilakukan peneliti menyarankan agar pihak manajemen melakukan pendekatan persuasive melalui konseling karier untuk memahami hambatan yang membuat pegawai enggan mempelajari keterampilan baru. Dalam menghadapi ketidakpuasan pegawai terhadap posisinya, organisasi perlu mengomunikasikan secara efektif bahwa perluasan tanggung jawab mensyaratkan mental serta kompetensi teknis yang lebih mendalam. Penciptaan budaya pembelajar di lingkungan kantor akan membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk terus tumbuh dan bersaing secara sehat demi meraih jabatan yang diinginkan.

2. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo harus meningkatkan disiplin kerja pegawai, berdasarkan survey yang dilakukan peneliti menyarankan organisasi perlu meninjau kembali sistem pemberian kompensasi non-finansial maupun finansial, terutama bagi mereka dengan beban kerja tinggi. Saran praktis yang dapat diambil adalah memberikan penghargaan (*reward*) atau fasilitas pendukung yang memadai guna meringankan beban kerja pegawai. Upaya ini dilakukan guna membangun iklim kerja yang berkeadilan, sehingga risiko pelanggaran disiplin seperti ketidakhadiran atau ketidakpatuhan jam kerja dapat diminimalisir. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa pegawai akan tetap berkomitmen pada aturan selama mereka memandang adanya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan kompensasi yang diterima.
3. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo harus meningkatkan budaya organisasi kepada para pegawai, berdasarkan survey yang dilakukan peneliti menyarankan agar organisasi memperkuat internalisasi budaya dengan mewajibkan pegawai senior menjadi panutan (*role model*) melalui program mentoring yang humanis dan ramah, guna memastikan nilai-nilai positif organisasi terwariskan dengan baik kepada pegawai junior. Hal ini harus dibarengi dengan upaya menumbuhkan rasa saling percaya antar-generasi serta mengadakan kegiatan edukasi mengenai sejarah dan pencapaian organisasi secara berkala, sehingga pegawai tidak hanya menjalankan pekerjaan sebagai rutinitas, tetapi juga memiliki rasa bangga, loyalitas, dan pemahaman mendalam terhadap identitas tempat mereka bekerja.
4. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo harus meningkatkan kinerja para pegawai, berdasarkan survey yang dilakukan peneliti menyarankan agar organisasi sebaiknya membagi rata pekerjaan sehingga para pegawai tidak harus merangkap beberapa pekerjaan yang kurang di kuasi, hal ini bertujuan agar di masa mendatang para pegawai mampu menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, guna mengoptimalkan performa pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karir sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi serta kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Karena pegawai tau jika semakin disiplin dan termotivasi dalam bekerja maka mereka bisa naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih baik di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Setiawan, Emi Wakhyuni. (2025). Turnover Intention Among Generation Z: Emerging Challenges in Human Resource Management. *Jurnal Of Management, Economic, and Accounting*. Vol.4, No.2 Hal 1045-1050. <https://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/view/11119>
- Abdi Setiawan, Mukhtar Latif dan Muhammad Tarif. (2025). Pengaruh Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Seksi Kedokteran Dan Kesehatan Kepolisian Resor Kota Jambi Dan Resor Batanghari). *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, Vol 4 Nomor 4, Hal 4746-4773
<https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/2038>
- Abdi Setiawan, S.E., M. Si. (2025). *STAY OR LEAVE : Rahasia Menjaga Karyawan Tetap Bertahan dan Berkomitmen*. Medan: PT. Tri Selaras Cendekia.
- Adawiyah, A. S. (2022). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Ahmad Fauzan Tarigan, Ahmad Aswan Waruwu dan Siswa Pratama. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 8 No 2 : 4-51.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Astadi Pangarso, Romat Saragih Dan Waode Alaya Nuriz. (2021). Transfomative Leadership And Organizational Cultrue Effect Employee Performance: Evidence From The Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 23 No. 2 Hal 148-158.

- Azhar Latief Dan Fenty Fauziah. (2022). Peran Motivasi, Kepuasan, Disiplin, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 9, No. 1 Hal 42-54.
- Dodi Pramana, S. M. (2022). *Budaya Organisasi*. Medan : CV. Merdeka Kreasi Group.
- Edy Sutrisno, M. S. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Emy Wakhyuni, Nashrudin Setiawan Dan Abdi Setiawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Terhadap Stress Kerja Karyawan(Studi Kasus PT.Aurora Indah Elektrikal Sunggal). *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, Vol. 7, No 2, Hal 101-108. <https://jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/view/2288>
- Getia, Febiyona Br Tarigan. (2024). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divrei 1 Sumatera Utara*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Kasmir, S.E.,M.M.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mirdhatillah, Saimara A.M Sebayang dan Teguh Wahyono. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, Vol. 5, No. 2, Hal 1153-1164. <https://jurnal-id.com/index.php/jupin/article/view/1425>
- Muhammad Bahij Albaqy dan Hasrul Azwar Hasibuan. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rencana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, Vol: 6, Hal 1042-1061.
- Novia Ruth Silaen dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pandi Afandi, S. M. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publising.
- Rena Wahyuni Br Sembiring, Rasmulia Sembiring dan Nikous S. Sihombing. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. *Jurnal Proitegrita*, Vol: 6, Hal 47-59.
- Reyvina Widyandari, Saimara A M Sebayang. (2025). The Effect of Workload, Work Environment, and Competence on Employee Performance in the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of Nort Sumatera Province. *Jurnal Program Mahasiswa Kreatif*. Vol. 9, No. Hal 134-140. <https://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/pkm-p/article/view/2656>
- Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari dan Ramaon Zamora (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari . *Jurnal Trias Politika*, Vol: 6, Hal 104-122.
- Saimara A M Sebayang. (2024). Pengaruh Strategi Kebijakan dan Akuntabilitas Terhadap Budaya Risiko dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. Vol. 3, No.2 Hal 1117-1125. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/2996>
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Whina Ratnawati, Rio Setiawan Dan Laila Irawati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 8, No. 2, Hal 228-239.