

Analysis of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at the Secretariat of the DPRD of North Sumatera Utara

Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Khaila Nazwa Affny¹⁾, Abdi Setiawan²⁾

¹⁻²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

E-mail: ¹⁾khailanazwaaffny@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [17 Maret 2026]

Revised [19 Mei 2026]

Accepted [20 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.

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



ABSTRAK

Riset ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 55 orang dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 14,161 > ttabel 1,675 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 16,525 > ttabel 1,675 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 2,091 > ttabel 1,675 dan signifikansi 0,041 < 0,05. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 225,831 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis H₄ diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,926 menunjukkan bahwa 92,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of North Sumatra Province. This research employs a quantitative approach using an associative method. The population as well as the sample consists of all employees totaling 55 respondents, selected using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the partial test (t-test) indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 14.161 greater than the t-table value of 1.675 and a significance level of 0.000 < 0.05. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 16.525 > 1.675 and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.091 > 1.675 and a significance value of 0.041 < 0.05. The simultaneous test (F-test) shows that the F-value of 225.831 is greater than the F-table value of 2.73 with a significance level of 0.000 < 0.05, indicating that the three independent variables jointly have a significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.926 indicates that 92.6% of the variation in employee performance is explained by work motivation, work discipline, and organizational culture, while the remaining 7.4% is influenced by other factors outside the research model.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas birokrasi pada instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja tinggi agar seluruh fungsi organisasi dapat berjalan secara efektif dan akuntabel. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan, sehingga kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menjamin kelancaran proses administrasi dan pelayanan kedewanan. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja sekaligus perilaku kerja yang dicapai dalam periode tertentu sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2018), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari output, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan profesionalitas, kedisiplinan, dan integritas aparatur.

Salah satu hal yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang semangat dalam bekerja. Afandi (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul karena adanya keinginan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil kerja menjadi baik dan hubungan dengan rekan kerja maupun lingkungan kerja juga terjaga. Jika motivasi pegawai tinggi, biasanya mereka bekerja lebih maksimal, punya inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Sebaliknya, jika motivasi menurun, kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan juga bisa ikut menurun.

Selain motivasi, disiplin kerja juga sangat berpengaruh pada kelancaran pegawai dalam menjalankan tugas. Disiplin menunjukkan kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan di lingkungan kerja. Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, disiplin terlihat dari datang tepat waktu, mengikuti SOP, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Jika disiplin rendah, pekerjaan administrasi bisa terhambat dan pelaksanaan tugas kedewanan menjadi kurang efektif.

Faktor lain yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai adalah budaya organisasi, yaitu nilai dan kebiasaan yang dianut bersama sebagai pedoman dalam bekerja. Syarief dkk. (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi berisi nilai, keyakinan, dan cara berpikir yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat bisa menciptakan suasana kerja yang rukun, saling bekerja sama, dan profesional. Namun, masih ada kendala seperti perbedaan pandangan tentang nilai kerja, komunikasi yang belum lancar, serta kurangnya koordinasi antarbagian, yang bisa menghambat penerapan budaya organisasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi sebagai faktor internal yang saling berkaitan. Mengingat peran strategis pegawai dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta manfaat praktis bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja aparatur melalui penguatan aspek internal organisasi.

Pada variabel motivasi kerja, hanya 30% pegawai yang menyatakan merasa termotivasi oleh insentif seperti bonus, uang lembur, dan tunjangan, sedangkan 70% lainnya belum merasakan dorongan motivasional yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan pegawai atau mendorong semangat kerja secara optimal. Rendahnya respons motivasional tersebut mengindikasikan bahwa pendekatan finansial semata belum cukup efektif tanpa diimbangi dengan faktor non-finansial, seperti penghargaan atas kinerja, kejelasan pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta lingkungan kerja yang suportif. Apabila aspek-aspek tersebut tidak diperkuat, maka potensi pegawai untuk bekerja secara maksimal dan berinisiatif dapat terhambat.

Pada variabel disiplin kerja, sebanyak 60% pegawai mengaku belum sepenuhnya mematuhi aturan kedisiplinan, termasuk tata tertib dan ketentuan kehadiran. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan terhadap standar kerja organisasi masih belum konsisten. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh lemahnya pengawasan, kurang tegasnya penerapan sanksi, atau belum optimalnya pemahaman pegawai terhadap aturan yang berlaku. Situasi ini menuntut adanya penguatan sistem pengawasan, peningkatan sosialisasi regulasi, serta penerapan mekanisme reward and punishment yang adil dan konsisten guna membangun budaya kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab.

Sementara itu, pada variabel budaya organisasi, 65% pegawai menyatakan belum memahami dan menerapkan nilai serta norma organisasi secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa proses internalisasi budaya kerja belum berjalan secara efektif. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh kurangnya sosialisasi nilai organisasi, lemahnya keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai kerja, serta belum optimalnya sistem penguatan budaya melalui penghargaan dan sanksi. Akibatnya, perilaku kerja pegawai belum sepenuhnya selaras dengan nilai organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas kinerja secara keseluruhan.

Secara umum, temuan pra-survey memperlihatkan bahwa persoalan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan lemahnya motivasi kerja, kurang konsistennya disiplin, serta belum kuatnya internalisasi budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan menjadi aspek internal penting yang memengaruhi kualitas kinerja aparatur. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan dalam konteks organisasi pemerintahan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja dan cara seseorang bekerja saat menjalankan tugasnya. Kasmir (2018) menjelaskan bahwa kinerja bisa dilihat dari hasil kerja dan perilaku pegawai dalam periode tertentu serta dampaknya bagi organisasi. Wibisono (2017) juga menyebut bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa besar kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017) melihat kinerja sebagai gabungan antara kualitas dan jumlah hasil kerja. Artinya, kinerja bukan cuma soal hasil akhir, tapi juga proses kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kesesuaian dengan standar yang berlaku di organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi banyak hal, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, cara pekerjaan dirancang, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin (Kasmir, 2018). Kinerja biasanya dinilai dari kualitas dan jumlah hasil kerja, ketepatan waktu, serta penggunaan biaya yang efektif. Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk melihat pencapaian pegawai, memberi masukan, dan jadi dasar keputusan seperti pelatihan, pengembangan karier, pemberian kompensasi, dan penerapan aturan. Dengan evaluasi yang teratur, organisasi bisa meningkatkan kinerja pegawai sekaligus membantu tercapainya tujuan instansi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang semangat, tulus, dan serius saat menjalankan tugas, sehingga hasil kerjanya jadi baik. Afandi (2021) menyebut motivasi muncul karena ada keinginan dan dorongan dari dalam diri, sementara Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong yang membuat seseorang mau bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan SDM, motivasi sangat penting karena membantu memaksimalkan potensi pegawai dan berdampak langsung pada kinerja. Pegawai yang motivasinya tinggi biasanya lebih semangat, bertanggung jawab, dan punya komitmen besar terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kebutuhan hidup, rasa aman untuk masa depan, harga diri, dan penghargaan atas prestasi. Motivasi pegawai bisa dilihat dari hal-hal seperti gaji atau balas jasa, kondisi dan fasilitas kerja, prestasi yang dicapai, pengakuan dari atasan, serta seberapa bermakna pekerjaan itu bagi mereka. Selain itu, motivasi juga bisa meningkat kalau pegawai dilibatkan, ada komunikasi yang baik, kontribusi mereka dihargai, diberi kepercayaan lewat pendelegasian tugas, dan mendapat perhatian dari organisasi. Jika hal-hal ini terpenuhi, pegawai akan bekerja lebih maksimal dan memberi dampak positif bagi kinerja organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mengikuti aturan dan norma di tempat kerja, supaya cara kerjanya tertib dan bertanggung jawab. Sutrisno (2019) menyebut disiplin sebagai alat untuk membentuk perilaku yang patuh, sedangkan Prasetyo & Marlina (2019) menilai disiplin penting agar proses kerja berjalan sesuai harapan organisasi. Siagian (2018) juga menambahkan bahwa disiplin menunjukkan sikap hormat pegawai terhadap aturan perusahaan saat menjalankan tugas. Jadi, disiplin kerja membantu pekerjaan berjalan lancar dan ikut meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti perhatian dari pimpinan, aturan yang jelas, contoh yang baik dari atasan, kebiasaan kerja yang positif, dan pemberian gaji atau kompensasi yang adil. Disiplin bisa dilihat dari kepatuhan pada aturan, datang tepat waktu, perilaku kerja yang baik, dan taat pada ketentuan yang ada. Disiplin juga bisa dilakukan untuk mencegah pelanggaran, memperbaiki kesalahan, atau sebagai langkah lanjutan jika pelanggaran terus terjadi. Jika disiplin diterapkan secara konsisten, pegawai akan lebih bertanggung jawab, pelanggaran bisa berkurang, dan kinerja organisasi jadi lebih optimal.

Budaya Organisasi

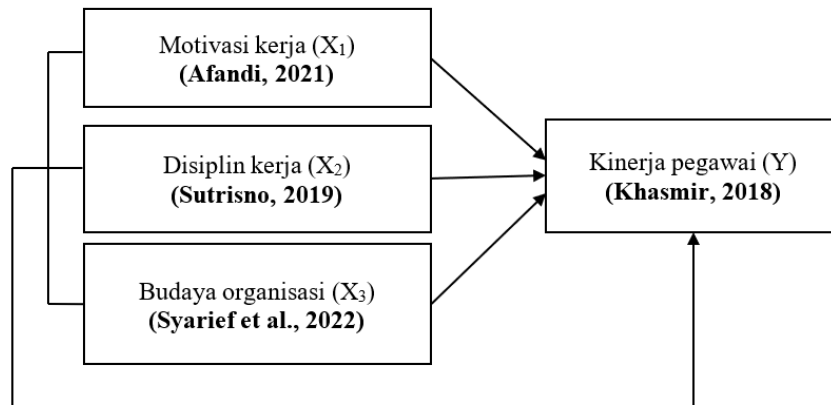
Budaya organisasi itu adalah nilai dan kebiasaan yang dianut bersama di tempat kerja, yang jadi pedoman orang-orang dalam bersikap dan menjalankan pekerjaannya. Syarief et al. (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk dari perpaduan nilai dan perilaku individu yang berkembang menjadi norma bersama, sedangkan Moekijat (2019) menekankan budaya sebagai falsafah hidup yang tercermin dalam sikap, kebiasaan, dan tindakan kerja. Ndraha (2019) menambahkan bahwa budaya organisasi menjadi karakteristik pembeda suatu organisasi dan pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, budaya organisasi berperan membentuk pola perilaku kerja pegawai yang berdampak langsung pada kualitas kinerja.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi, gaya kepemimpinan, nilai dan tradisi yang dianut, serta pola komunikasi (Syarief et al., 2022). Indikatornya meliputi nilai yang dianut bersama,

kuatnya ikatan sosial, serta sistem kepercayaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat mendorong rasa memiliki, kerja sama, dan keselarasan tujuan, sehingga pegawai lebih mudah beradaptasi dan bekerja secara efektif. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menimbulkan ketidakkonsistenan perilaku kerja yang berdampak pada penurunan kinerja organisasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, serta hubungan antara variabel independen (Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Budaya organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai), maka hipotesis penelitian yang diperoleh, sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- H₄ : Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini memakai cara kuantitatif untuk melihat secara langsung pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode ini dipilih karena menggunakan angka dan analisis statistik, sehingga hubungan antar variabel bisa dilihat secara lebih jelas dan objektif. Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara pada November 2025 sampai Februari 2026, dengan pegawai sebagai responden penelitian.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 121 orang, terdiri dari 96 PNS dan 25 PPPK. Sampel dipilih dengan metode acak yang tetap memperhatikan perbandingan jumlah PNS dan PPPK, sehingga setiap pegawai punya kesempatan yang sama untuk terpilih sesuai statusnya. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121(0,1)^2}$$

$$n = \frac{121}{2,21}$$

$$n = 54,75$$

$$n = 55 \text{ (dibulatkan)}$$

Dari perhitungan rumus Slovin, didapat sampel sebanyak 55 responden. Data penelitian berasal dari data utama yang dikumpulkan lewat kuesioner skala Likert, serta data pendukung dari buku, jurnal, dan dokumen yang sesuai dengan topik penelitian. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan software statistik. Tahapannya dimulai dari uji asumsi klasik, lalu uji t, uji F, dan uji R² untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Tabel 1 menunjukkan data 55 responden yang semuanya pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, terdiri dari PPPK dan PNS. Data ini mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pegawai. Informasi tersebut digunakan untuk melihat latar belakang responden dalam menilai motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	30 responden	54,5%
	Perempuan	25 responden	45,5%
Total		55 responden	100%
Usia	25 – 35 Tahun	15 responden	27,3%
	36 – 45 Tahun	24 responden	43,6%
	46 – 55 Tahun	15 responden	27,3%
	>55 Tahun	1 responden	1,8%
Total		55 responden	100%
Tingkat Pendidikan	S-1 (Sarjana)	41 responden	74,5%
	S-2 (Magister)	14 responden	25,5%
Total		55 responden	100%
Masa Kerja	< 5 tahun	9 responden	16,4%
	> 5 tahun	14 responden	25,5%
	> 10 tahun	16 responden	29,1%
	> 15 tahun	13 responden	23,6%
	> 20 tahun	3 responden	5,5%
Total		55 responden	100%
Status Pegawai	PNS (Pegawai Negri Sipil)	44 responden	80%
	PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)	11 responden	20%
Total		55 responden	100%

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Uji Akuratitas Data

Uji Akuratitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat. Item kuesioner dinyatakan Akurat apabila nilai korelasi antara skor Indikator dengan skor total $\geq 0,30$ sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Akuratitas Data Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item-Total		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Motivasi Kerja (X ₁)	Indikator Pernyataan_1	0,370	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_2	0,328	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_3	0,408	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_4	0,339	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_5	0,394	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_6	0,370	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_7	0,355	0,30	Akurat

	Indikator Pernyataan_8	0,443	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_9	0,384	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_10	0,446	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_11	0,371	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_12	0,305	0,30	Akurat
Disiplin Kerja (X ₂)	Indikator Pernyataan_1	0,473	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_2	0,307	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_3	0,352	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_4	0,329	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_5	0,364	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_6	0,447	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_7	0,401	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_8	0,323	0,30	Akurat
Budaya Organisasi (X ₃)	Indikator Pernyataan_1	0,356	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_2	0,470	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_3	0,555	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_4	0,608	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_5	0,365	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_6	0,361	0,30	Akurat
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Pernyataan_1	0,642	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_2	0,468	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_3	0,467	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_4	0,544	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_5	0,399	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_6	0,481	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_7	0,618	0,30	Akurat
	Indikator Pernyataan_8	0,570	0,30	Akurat

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji keakuratan instrumen pada semua variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai setiap pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,30. Artinya, semua pernyataan dalam kuesioner sudah memenuhi syarat keakuratan. Jadi, seluruh item pernyataan dinilai sudah tepat dan bisa digunakan untuk mengumpulkan data serta untuk analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dan sebaliknya tidak reliabel apabila < 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data Tiap Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,739	12	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,679	8	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,711	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	8	Reliabel

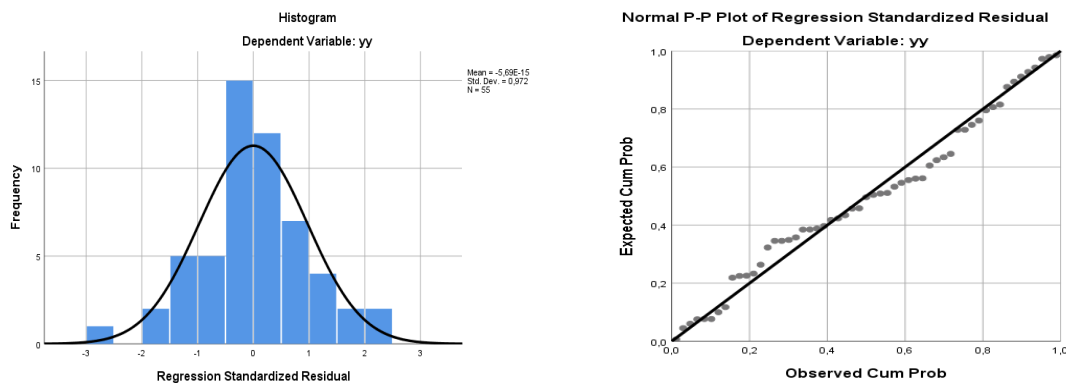
Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yaitu Motivasi Kerja (0,739), Disiplin Kerja (0,679), Budaya Organisasi (0,711), dan Kinerja Pegawai (0,808). Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data regresi berdistribusi normal, karena normalitas merupakan salah satu syarat agar hasil analisis statistik Akurat dan akurat.

Gambar 2. Uji Normalitas Metode Histogram dan Scatterplot P-P PLOT



Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Dari uji normalitas lewat grafik histogram dan Normal P–P Plot, terlihat bahwa bentuk grafik menyerupai kurva lonceng dan tidak menyimpang jauh. Titik-titik pada grafik P–P Plot juga mengikuti garis diagonal. Artinya, data residual menyebar normal. Jadi, syarat normalitas pada model regresi sudah terpenuhi dan data bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

Setelah uji normalitas dilihat dari grafik P–P Plot dan Histogram, pengecekan dilanjutkan dengan uji Kolmogorov–Smirnov. Uji ini digunakan untuk memastikan secara statistik apakah data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Dev.	,58518973
Most Extreme Differences	Positive	,106
	Negative	,106
	Absolute	-,095
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, data residual menyebar normal. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi dan data bisa digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Uji Multikolinieritas Data

Multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Pengujian biasanya dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*, di mana *Tolerance* < 0,10 atau *VIF* > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Tes Uji Multikolinieritas Pada Setiap Variabel

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,749	1,276		2,155	0,036	
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,327	0,023	0,583	14,161	0,000	0,810 1,235

	Disiplin Kerja (X_2)	0,391	0,024	0,625	16,525	0,000	0,961	1,041
	Budaya Organisasi (X_3)	0,076	0,037	0,085	2,091	0,041	0,837	1,194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

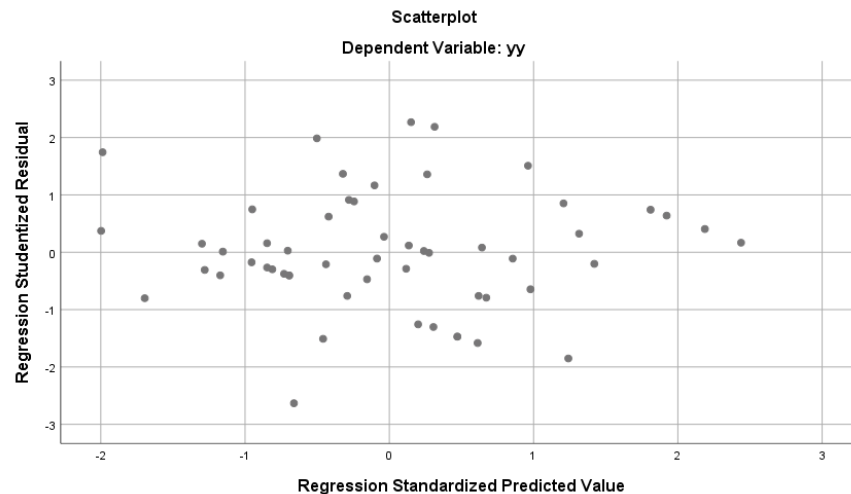
Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada Tabel 16, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Nilai *tolerance* masing-masing variabel berada pada kisaran 0,810 sampai 0,961, sedangkan nilai VIF berkisar antara 1,041 sampai 1,235. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan penyebaran residual dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki masalah heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, pengecekannya dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual (SRESID).

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot



Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Dari grafik scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar acak di atas dan di bawah angka nol, tanpa pola tertentu. Artinya, tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Jadi, model sudah memenuhi syarat dan bisa dipakai untuk analisis data selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dimanfaatkan untuk melihat pengaruh beberapa faktor terhadap satu hasil. Dalam penelitian ini, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun masing-masing.

Tabel 6 Hasil Tes Uji Regresi Linear Berganda Pada Setiap Variabel

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,749	1,276		2,155	0,036		
	Motivasi Kerja (X_1)	0,327	0,023	0,583	14,161	0,000	0,810	1,235
	Disiplin Kerja (X_2)	0,391	0,024	0,625	16,525	0,000	0,961	1,041
	Budaya Organisasi (X_3)	0,076	0,037	0,085	2,091	0,041	0,837	1,194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

$$Y : 2,749 + 0,327X_1 + 0,391X_2 + 0,076X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,749 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) dianggap bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai sebesar 2,749.
- 2) Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,327 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,327, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- 3) Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,391 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,391, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,076 dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,076, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan untuk memastikan apakah dugaan awal dalam penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Dari pengujian ini bisa dilihat apakah variabel bebas benar-benar memengaruhi variabel terikat, baik masing-masing maupun secara bersama-sama.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen serta menilai signifikansinya pada tingkat kepercayaan tertentu.

Tabel 7 Hasil Tes Uji Parsial (Uji-t) Pada Variabel Bebas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,749	1,276		2,155	0,036		
Motivasi Kerja (X_1)	0,327	0,023	0,583	14,161	0,000	0,810	1,235
Disiplin Kerja (X_2)	0,391	0,024	0,625	16,525	0,000	0,961	1,041
Budaya Organisasi (X_3)	0,076	0,037	0,085	2,091	0,041	0,837	1,194

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Derajat nilai t-tabel diperoleh dengan menggunakan rumus berikut ini: Nilai untuk $df_2 = n - k$ (dimana untuk n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas dan terikat, α = tingkat signifikan) maka, $df_2 = 55 - 4 = 51$ dan t-tabel nya $\alpha = 0,05$ (5%). Kemudian, dapat diperoleh nilai koefisien t-tabel yakni 1,675.

- 1) Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 14,161, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,675, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 16,525, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,675, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Hasil uji parsial pada variabel Budaya Organisasi (X_3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,091, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,675, serta nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas bersama-sama memengaruhi variabel terikat. Uji ini juga menunjukkan apakah model regresi sudah cocok dan seberapa besar faktor-faktor tersebut bisa menjelaskan perubahan pada hasil.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,653	3	81,884	225,831	,000 ^b
	Residual	18,492	51	0,363		
	Total	264,145	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁						

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 225,831$ pada sig. 0,000. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 55$ responden dimana $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k = 55 - 4 = 51$. Kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.79$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $225,831 > 2.79$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk melihat seberapa besar faktor-faktor yang diteliti bisa menjelaskan perubahan pada hasil penelitian. Nilai R^2 menunjukkan bagian pengaruh dari faktor tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh hal lain di luar penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,964 ^a	0,930	0,926	0,60216	0,930	225,831	3	51	,000
a. Predictors: (Constant), x ₃ , x ₂ , x ₁									
b. Dependent Variable: yY									

Sumber: Olahan Data Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,926. Hal ini menunjukkan bahwa 92,6% variasi Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), sedangkan sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 14,161 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami peningkatan.

Secara statistik, variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,327, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,327 atau 32,7%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja membuat pegawai lebih disiplin, lebih fokus, dan lebih semangat mencapai target. Tapi walaupun motivasi terbukti berpengaruh baik terhadap kinerja, instansi tetap perlu mengelolanya dengan seimbang. Kalau motivasi tidak disertai penghargaan yang adil, pengakuan atas prestasi, dan suasana kerja yang nyaman, pegawai bisa merasa kurang puas. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menurunkan kinerja mereka. Temuan riset ini sama dengan temuan Mirdhatillah (2025), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan SDM Badan Riset dan Inovasi Nasional. Penelitian itu menjelaskan bahwa pegawai yang punya semangat kerja tinggi biasanya lebih produktif, punya inisiatif, dan bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memang menjadi faktor penting yang terus terbukti meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 16,525 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_2 diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami peningkatan.

Secara statistik, variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,391, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,391 atau 39,1%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Kajian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja membuat pegawai lebih tertib, bertanggung jawab, dan konsisten saat menjalankan tugas. Walaupun disiplin terbukti berpengaruh baik terhadap kinerja, instansi tetap perlu menerapkannya secara adil dan seimbang. Jika aturan diterapkan terlalu kaku tanpa pembinaan dan komunikasi yang baik, pegawai bisa kehilangan semangat kerja. Dalam jangka panjang, hal ini justru bisa menurunkan kinerja mereka.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sama dengan temuan Syahfitri (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian itu menjelaskan bahwa pegawai yang disiplin biasanya taat jam kerja, mengikuti prosedur, dan bekerja secara profesional, sehingga kinerja mereka ikut meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi (X_3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,091 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$, sehingga hipotesis H_3 diterima. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam instansi, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami peningkatan.

Secara statistik, variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,076, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,076 atau 7,6%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Meskipun besarnya pengaruh budaya organisasi relatif lebih kecil dibandingkan motivasi kerja dan disiplin kerja, hasil ini tetap menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran nyata dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan mendukung pencapaian kinerja.

Penelitian ini menggambarkan adanya budaya organisasi yang baik membantu pegawai bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Meski budaya organisasi terbukti berpengaruh positif pada kinerja, instansi tetap perlu terus memperkuat dan memperbarui nilai-nilainya agar tetap sesuai dengan perkembangan lingkungan kerja. Jika budaya organisasi tidak fleksibel, hal ini bisa membatasi kreativitas pegawai dan menghambat peningkatan kinerja dalam jangka waktu panjang.

Temuan penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Wibowo (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti kerja sama, integritas, dan komitmen terhadap tugas, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendukung penting dalam peningkatan kinerja aparatur.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan (Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 225,831 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari kombinasi motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang diterapkan dalam instansi. Motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan keinginan pegawai untuk berprestasi, disiplin kerja memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku, sedangkan budaya organisasi membentuk nilai, sikap, dan perilaku kerja

pegawai secara kolektif. Ketiga variabel ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara statistik, hasil uji simultan ini juga diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,926 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 92,6%, sedangkan sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh pada kinerja pegawai. Pegawai yang punya motivasi tinggi biasanya lebih semangat, punya inisiatif, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target serta meningkatkan kualitas kerjanya. Di sisi lain, disiplin kerja membuat pegawai taat aturan, tepat waktu, dan konsisten mengikuti prosedur, sehingga pekerjaan jadi lebih teratur dan kinerja meningkat. Tapi, disiplin tetap harus diterapkan secara adil supaya tidak membuat pegawai merasa tertekan.

Budaya organisasi juga ikut mendukung kinerja lewat nilai-nilai bersama seperti kerja sama, integritas, dan semangat melayani. Budaya yang baik membuat pegawai merasa memiliki tempat kerjanya dan bekerja sejalan dengan tujuan instansi. Jadi, kinerja pegawai meningkat karena gabungan dari motivasi, disiplin, dan budaya organisasi. Karena itu, instansi perlu menjaga sistem penghargaan, menerapkan aturan secara konsisten, dan memperkuat nilai-nilai budaya kerja agar kinerja tetap optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil rangkuman penelitian yang telah dilakukan ini pada masing – masing variabel sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan analisis regresi linier berganda melalui uji t, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini terlihat dari nilai t hitung 14,161 yang lebih besar dari t-tabel 1,675, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar semangat untuk bekerja maksimal, sehingga kinerja pegawai juga ikut meningkat.
- 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Ini terlihat dari nilai t-hitung 16,525 yang lebih besar dari t-tabel 1,675, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya, disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang disiplin biasanya taat aturan, menjalankan tugas sesuai ketentuan, dan punya tanggung jawab tinggi, sehingga kinerjanya juga jadi lebih baik.
- 3) Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,091 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,675, serta nilai signifikansi 0,041 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi nyata dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta menanamkan nilai-nilai organisasi yang mendukung pencapaian kinerja pegawai.
- 4) Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Ini terlihat dari nilai F hitung 225,831 yang lebih besar dari F tabel 2,73, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H_4 diterima.

Saran

Adapun saran yang dapat diperoleh dari penelitian ini untuk akademisi, instansi dan juga referensi bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- 1) Instansi disarankan untuk mengelola dan meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, serta budaya organisasi secara terpadu guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.
- 2) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja serta menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal.
- 3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan pendekatan yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Setiawan, S. E. (2016). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Universitas Pembangunan Pancabudi. *Diterbitkan Oleh: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis UNPAB (Universitas Pembangunan Panca Budi)*, 6(2), 14.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Ailidya, U. (2024). Analisis budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 9(1), 44–59.
- Budiyanto, R., & Mochklas, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Qiara Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., Setiawan, A., & Alfahmi, M. (2024). An Influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Performance Employees of PT Aurora Indah Elektrik. *Jurnal Scientia*, 13(02), 1349-1364.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Liwanda, V. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Union Confectionery Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 101–118.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mirdhatillah (2025). Analisis kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia BRIN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 8(1), 55–70.
- Moekijat. (2019). *Budaya organisasi*. Mandar Maju.
- Nasution, M. K. M. (2024). Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan. *Jurnal Human Resource Development*, 7(1), 66–82.
- Ndraha, T. (2019). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta.
- Ningsih, D. P. (2024). Analisis kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(4), 300–320.
- One, A. (2023). Analisis lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hinai. *Jurnal Administrasi Publik Nusantara*, 5(1), 88–105.
- Prasetyo, D., & Marlina, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Pratiwi, P. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(3), 211–230.
- Sari, D. M., Lubis, A., & Rambe, M. F. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 112–123.
- Sembiring, A. K. (2024). Pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Deli Tua. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 4(2), 90–108.
- Setiawan, A. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dukungan Pemimpin sebagai Variabel Moderating pada Perguruan Panca Budi Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan: Abdi Setiawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 3(1), 83-89.
- Setiawan, A. (2019, November). Analysis Of Islamic Work Ethics On Employee Satisfaction And Performance Of Employees In Indonesian Banks: Abdi Setiawan, Emi Wakhyuni, Nashrudin Setiawan, Kiki Farida Ferine. In *INTERNATIONAL CONFERENCE OF ISLAMIC EDUCATION* (pp. 365-375).
- Setiawan, A. (2025). *STAY OR LEAVE: Rahasia Menjaga Karyawan Tetap Bertahan Dan Berkomitmen*. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Sutanto, E., Hendri, M., & Adi, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 45–53.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Syahfitri. (2023). Analisis etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 143–159.
- Syarief, H., Pratama, D., & Lubis, M. (2022). *Budaya organisasi: Konsep dan implementasi*. CV Media Sains Indonesia.
- Wananda, B. (2023). Analisis kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer Kemenag Sumatera Utara. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 3(2), 120–137.
- Wibisono, D. (2017). *Manajemen kinerja*. Erlangga.