
Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan

The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Agriculture Office of the City of Tidore Islands

¹Wiwien Jumadil*, ²Rosdiana, ³Muhammad Hi. Hasan

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nuku, Tidore

Email Korespondensi: jumadilwiwien@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 101 pegawai yang berada pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel 101 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Metode analisis menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and organizational culture on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Tidore Islands City Agriculture Office. The total population in this study was 101 employees who were at the Tidore Islands City Agriculture Service. The type of research used is quantitative research with a sample of 101 employees. The sampling technique in this study used the census method or saturated sampling. The analytical method uses quantitative analysis with the help of the SPSS version 20 program. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on the work motivation of the Tidore Islands City Agriculture Office employees, organizational culture has a significant effect on the Tidore Islands City Agriculture Office employee motivation, work discipline has a significant effect on the Tidore Islands City Agriculture Office employee performance, organizational culture has a significant effect on the performance of employees of the Tidore Islands City Agriculture Service, work motivation has a significant effect on the performance of Tidore Islands City Agriculture Office employees, work discipline has a significant effect on employee performance through the intervening variable work motivation, and organizational culture has a significant effect on employee performance through the intervening variable work motivation.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak terlepas dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Pada dasarnya pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi sebagai perencana, pemikir dan penggerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan sebagai instansi juga sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja baik untuk memenuhi berbagai tujuan instansi.

Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan merupakan penyelenggaraan pemerintahan daerah disektor pertanian dipimpin oleh kepala dinas, dan bertanggungjawab pada walikota melalui sekretaris daerah. Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan memiliki visi dan misi yang mengacu pada visi dan misi Kota Tidore Kepulauan, yaitu "Terwujudnya masyarakat sejahtera menuju tidore jang foloi". Sedangkan misinya meliputi penguatan sumber daya manusia dan sosial budaya, pengembangan ekonomi dan investasi terpadu, serta pemerintahan yang berkinerja, inovatif dan melayani.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang diyakini dapat menunjang tercapainya tujuan instansi maupun perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi baik itu instansi atau perusahaan, karena kinerja pegawai membuat perusahaan mencapai tujuannya. Begitu pula dengan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, guna mencapai visi dan misi instansi, pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan dituntut memiliki kinerja yang baik dalam pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai, antara lain disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan dalam hal disiplin masih ada pegawai yang tidak disiplin waktu, baik dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor maupun ketepatan waktu pulang ke rumah dan masih kurangnya inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana pegawai masih menunggu perintah. Hal ini dapat menggambarkan kurangnya disiplin kerja, sedangkan disiplin kerja merupakan bagian dari standar yang ditetapkan oleh instansi yang harus diikuti oleh pegawai. Selain itu dalam hal penerapan budaya organisasi di Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan tampaknya masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan melihat secara langsung situasi di Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan dimana masih terdapat pegawai yang tidak ada di kantor saat masih jam kerja melainkan pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi namun pada saat itu jam kerja masih berjalan. Dalam hal ini terlihat bahwa penerapan budaya organisasi di Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan juga masih terlihat rendah. Padahal budaya organisasi yang dibentuk dan ditetapkan oleh sebuah instansi adalah untuk meningkatkan sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja dengan baik agar dapat menciptakan tingkat motivasi bagi pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai lebih baik lagi. Selain disiplin kerja dan budaya organisasi yang masih rendah, terlihat pula motivasi kerja yang juga menurun. Hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama antara pegawai serta jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sama sehingga menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu penurunan kinerja pegawai disebabkan karena disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja yang juga menurun. Pegawai sebagai penggerak organisasi, jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga dapat meingkat.

Dari hasil penelitian sebelumnya mengenai variabel disiplin kerja antara lain Nurhidayah *et al.* (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang berbeda

ditunjukkan oleh Anggraini *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut hasil penelitian Astutik (2016) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Namun hasil yang berbeda di tunjukkan oleh Anggraini *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu dalam organisasi juga harus memperhatikan motivasi kerja sebagai dorongan bagi pegawai dalam bekerja. Menurut penelitian Giantari dan Riana (2017), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Fahmi (2021) memberikan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai uraian diatas tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Siagian (2013:305) Mendefenisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Budaya Organisasi

Badu & Djafri (2017:110) Budaya organisasi merujuk pada suatu prinsip yang dipegang oleh para anggota di dalamnya sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Motivasi Kerja

Lian (2017:40) Motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang kelak

mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing.

Kinerja

Adamy (2016:93) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan yaitu sebanyak 101 orang. Tehnik pengambilan Sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh) maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, yaitu sebanyak 101 orang. Tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner, wawancara dan studi literatur seperti buku, jurnal maupun artikel yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL

1. Uji Instrumen

Diperoleh hasil untuk r_{tabel} ($df=N-2$) $101-2=99$ sebesar 0,1956. Pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.1
Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,595	Valid
	2	0,734	Valid
	3	0,631	Valid
	4	0,651	Valid
	5	0,634	Valid
	6	0,609	Valid
	7	0,679	Valid
	8	0,719	Valid

	9	0,630	Valid
	10	0,693	Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,461	Valid
	2	0,708	Valid
	3	0,676	Valid
	4	0,544	Valid
	5	0,618	Valid
	6	0,597	Valid
	7	0,643	Valid
	8	0,605	Valid
	9	0,536	Valid
	10	0,627	Valid
Motivasi Kerja (Y1)	1	0,736	Valid
	2	0,716	Valid
	3	0,760	Valid
	4	0,734	Valid
	5	0,800	Valid
	6	0,731	Valid
	7	0,624	Valid
	8	0,720	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	1	0,734	Valid
	2	0,720	Valid
	3	0,748	Valid
	4	0,840	Valid
	5	0,730	Valid
	6	0,737	Valid
	7	0,709	Valid
	8	0,682	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022
Berdasarkan **tabel 4.1** diatas semua variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat diikutkan pada penelitian selanjutnya.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,853	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,880	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2022
Berdasarkan **tabel 4.2** diatas semua variabel tersebut reliabel atau dapatdipercaya keabsahannya karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* berada diatas 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3

Kolmogorov-smirnov Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7
Std. Deviation	2.66152840
Most Extreme Differences	Absolute .068
Positive	.062
Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z	.687
Asymp. Sig. (2-tailed)	.732

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah pada tahun 2022
Berdasarkan **tabel 4.3** uji normalitas *kolomogorov-smirnov* model 1 nilai signifikansi yaitu $0,732 > 0,05$. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.25686686
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.078
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.567

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.540	1.850
Budaya Organisasi (X2)	.512	1.954
Motivasi Kerja (Y1)	.547	1.828

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan **Tabel 4.6**, hasil

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan **tabel 4.4** uji normalitas *kolomogorov-smirnov* model 2 nilai signifikansi yaitu $0,567 > 0,05$. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5
Multikolinearitas model 1
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja (X1)	.608	1.646
Budaya Organisasi (X2)	.608	1.646

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y1)

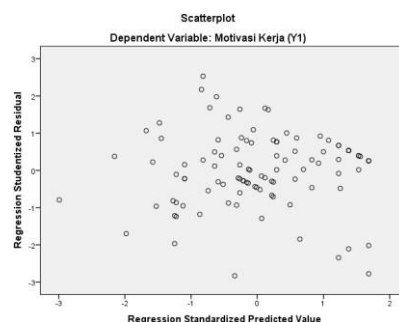
Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan **Tabel 4.5**, hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar $0,608 > 0,10$ dengan nilai *VIF* sebesar $1,646 < 10,0$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar $0,608 > 0,10$ dengan nilai *VIF* sebesar $1,646 < 10,0$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.6
Multikolinearitas model 2
Coefficients^a

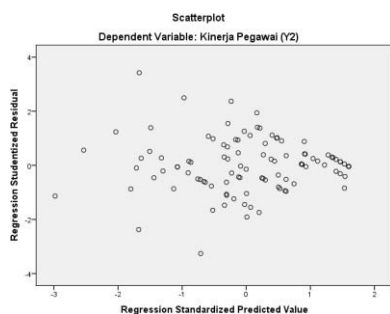
pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar $0,540 > 0,10$ dengan nilai *VIF* sebesar $1,850 < 10,0$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar $0,512 > 0,10$ dengan nilai *VIF* sebesar $1,954 < 10,0$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar $0,547 > 0,10$ dengan nilai *VIF* sebesar $1,828 < 10,0$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas Model 1

Sumber: Data diolah pada tahun 2022



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Model 2

Sumber: Data diolah pada tahun 2022
Dilihat dari Scatteplot gambar 4.1 dan 4.2 yang tersaji dapat dilihat bahwa titik-titik plot menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.7 Pengambilan Keputusan Autokorelasi Model 1

N	DW	dL	dU	4-DW	4-dU
101	2,263	1,636	1,716	1,737	2,284

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan **tabel 4.7** dapat dilihat Durbin Watson sebesar 2,263 sedangkan nilai dU dengan 101 sampel dan 2 variabel independen sebesar 1,716. Dengan perhitungan $1,737 > 1,716 < 2,263$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi atau tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.8 Pengambilan Keputusan Autokorelasi Model 2

N	DW	dL	dU	4-DW	4-dU
101	2,019	1,615	1,737	1,981	2,263

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan **tabel 4.8** dapat dilihat Durbin Watson sebesar 2,019 sedangkan nilai dU dengan 101 sampel dan 3 variabel independen sebesar 1,737. Dengan perhitungan $1,981 > 1,737 < 2,019$ maka

dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi atau tidak ada autokorelasi.

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.666	3.318		1.708	.091
1 Disiplin Kerja (X1)	.307	.088	.335	3.490	.001
Budaya Organisasi (X2)	.366	.085	.411	4.286	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y1)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 5,666 \alpha + 0,307X_1 + 0,366X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 5,666 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka motivasi kerja juga nilainya 5,666.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,307. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,307.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,366. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,366.

Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.260	2.870		.091	.928
1 Disiplin Kerja (X1)	.173	.079	.182	2.181	.032

Budaya Organisasi (X2)	.196	.079	.212	2.474	.015
Motivasi Kerja (Y1)	.534	.086	.514	6.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

54,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi Model 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.624	2.292

Persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,260 \alpha + 0,173 X_1 + 0,196 X_2 + 0,534 Y_1 + e$$

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 0,260 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja budaya organisasi dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai juga nilainya 0,260.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,173. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,173.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,196. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,196.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Y_1) adalah 0,534. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,534.

3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 4.9

Uji Koefisien Determinasi Model 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.442	2.689

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil regresi model 1 besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,453 yang berarti bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) adalah sebesar 45,3% sementara sisanya

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Y1), Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil regresi model 2 besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,636 yang berarti bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 63,6% sementara sisanya 36,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8, penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Dari hasil pengujian pada tabel nilai t hitung $3,490 > t$ -tabel 1,66008 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

Dari hasil pengujian pada tabel nilai t hitung $4,286 > t$ -tabel 1,66008 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian pada tabel nilai t hitung $2,181 > t$ -tabel 1,66008 dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian pada tabel nilai t hitung $2,474 > t$ -tabel 1,66008 dengan

nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Dari hasil pengujian pada tabel nilai t hitung $6,199 > t\text{-tabel } 1,66008$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji statistik motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.11
Uji statistik F Model 1
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	586.439	2	293.219	40.565	.000 ^b
Residual	708.373	98	7.228		
Total	1294.812	100			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y1)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022
Berdasarkan **Tabel 4.11** Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar $40,565 > F\text{-tabel } 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat digambarkan bahwa uji secara simultan tersignifikan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1).

Tabel 4.12
Uji statistik F Model 2
ANOVA^a

Regression	888.873	3	296.291	56.426	.000 ^b
Residual	509.345	97	5.251		
Total	1398.218	100			

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

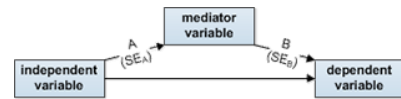
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Y1), Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan **Tabel 4.11** Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung variabel disiplin kerja (X1) budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar $56,426 > F\text{-tabel } 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat digambarkan bahwa uji secara simultan tersignifikan oleh variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2).

5. Uji Deteksi Pengaruh Variabel Intervening (Sobel Test)



A:

B:

SE_A:

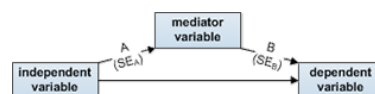
SE_B:

Sobel test statistic: 3.04146707

One-tailed probability: 0.00117714

Two-tailed probability: 0.00235428

Gambar 4.3. Pengaruh X1 terhadap Y2 melalui Y1



A:

B:

SE_A:

SE_B:

Sobel test statistic: 3.53835907

One-tailed probability: 0.00020131

Two-tailed probability: 0.00040262

Gambar 4.4. Pengaruh X2 terhadap Y2 melalui Y1

Dari hasil uji metode sobel diatas

dan hasil pengujian pada tabel 4.7 dan 4.8 maka dapat dibuat tabel jalur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

Tabel 4.13. Jalur Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung

No	Jalur Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.	Hi/H0	Kesimpulan
1	X1 → Y1 → Y2	0,172	3,041	0,002	Hi	Ada Pengaruh Intervening
2	X2 → Y1 → Y2	0,211	3,538	0,000	Hi	Ada Pengaruh Intervening

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-hitung 3,490 > t-tabel 1,66008. Untuk itu peneliti menggambarkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1). Hal ini juga dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,001 < 0,05. Oleh karena itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Laily (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Nurhuda, Sardjono, Purnamasari (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika JL. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo – Sidoarjo yang menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian

Kota Tidore Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-hitung 4,286 > t-tabel 1,66008. Untuk itu peneliti menggambarkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1). Hal ini juga dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ashari (2019) tentang Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Anggraini W.R, Rosidi dan Dewi (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung $2,181 > t\text{-tabel } 1,66008$. Untuk itu peneliti menggambarkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hal ini juga dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) sebesar $0,032 < 0,05$. Oleh karena itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Asfar dan Anggraeni (2020) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Anggraini W.R, Rosidi dan Dewi (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung $2,474 > t\text{-tabel } 1,66008$. Untuk itu peneliti menggambarkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hal ini juga dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) sebesar $0,015 < 0,05$. Oleh karena itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Giantari dan Riana (2017)

yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Anggraini W.R, Rosidi dan Dewi (2019) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses yang hasilnya menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan

Hasil pengujian dilihat dari sisi parsial mendapatkan nilai t-hitung $6,199 > t\text{-tabel } 1,66008$. Untuk itu peneliti menggambarkan bahwa Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hal ini juga dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Giantari dan Haqq (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Asfar dan Anggraeni (2020) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *sobel test* dimana diperoleh nilai t -hitung $3,041 > t$ -tabel $1,66008$ serta nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Asfar dan Anggraeni (2020) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja melalui variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *sobel test* dimana diperoleh nilai t -hitung $3,538 > t$ -tabel $1,66008$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu dalam penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel intervening Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ashari (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Haqq (2016) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atau tidak memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja.
7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja.

SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu bagi Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan agar lebih meningkatkan disiplin kerja dan budaya

organisasi yang lebih baik. Karena dengan disiplin kerja dan budaya organisasi yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Angraini W.R, Rosidi dan Dewi. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses*. ISSN: 2622-6367 Vol. 1 No. 1
- Asfar, Hasryningsih, Andi & Anggraen, Rita. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang*. JBBE, ISSN: 2087-040X Vol. 13, No. 01.
- Ashari, Bisri, Lutfi. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung*. ISSN: 2621-6957 Volume 4 Nomor 2.
- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. ISSN 2338-4409 Vol. 2 No. 2.
- Badu & Jafri. 2017. *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Fahmi, Idham. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto*. E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 Volume 3.
- Giantari & Riana. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. ISSN : 2302-8912 Vol. 6 No.12.
- Haqq, Nazmy. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo*. Volume 9 No. 1.
- Jufrizen & Hadi, Puspita, Fadilla. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. E-ISSN 2443-0064 Volume 7 No 1.
- Laily, Nur. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. e-ISSN: 2461-0593.
- Lian, Hukman. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang : CV. Amanah.
- Nurhidayah, Utari & Hartati. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro*. ISSN 2614-0365 Vol.3 No. 5.
- Nurhuda, Sardjono & Purnamasari. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika JL. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo - Sidoarjo*. ISSN2622-6367 Vol. 1 No. 1.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.