

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur

Didin Jalaludin ¹, Zaman Zaini ^{2*}

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ djalal77@gmail.com; ² zamanzaini123@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 18, 2025

Revised : Maret 25, 2025

Accepted : Maret 27, 2025

Kata Kunci:

Disiplin;
Motivasi;
Budaya Kerja;
Kinerja.



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

ABSTRACT

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup organisasi. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan terus berkembang apabila yang menjadi tujuan organisasi tersebut tercapai. Maka daripada itu, suatu organisasi tentunya tidak akan tercapai tujuannya jika kinerja pegawainya sangat buruk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi besarnya pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai dan metodologi dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Berdasarkan hasil pengolahan data, terbukti variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 16,574 dan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai Ftabel sebesar 2,83. Karena nilai Fhitung (16,574) lebih besar dari Ftabel (2,83) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif disiplin, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel disiplin, motivasi, dan budaya kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini setiap kebutuhan manusia dituntut terlayani dengan cepat dan tepat. Pelayanan dalam usaha pemenuhan kebutuhan manusia yang serba dituntut cepat dan tepat tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang handal dan profesional. Menciptakan kehandalan dan keprofesionalan kinerja sumber daya manusia menjadi tantangan yang paling penting bagi suatu organisasi pemberi pelayanan.

Suatu organisasi dibentuk untuk memberikan suatu pelayanan di bidang masing-masing yang sudah menjadi tujuan organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuannya, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting agar tercipta sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang handal dan profesional. Dengan sumber daya manusia yang handal dan profesional, tentunya akan tercipta kinerja pegawai yang baik dan tentunya juga akan tercipta pelayanan yang terbaik.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat menyempurnakan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup organisasi. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan terus berkembang apabila yang menjadi tujuan organisasi tersebut tercapai. Maka daripada itu, suatu organisasi tentunya tidak akan tercapai tujuannya jika kinerja pegawainya sangat buruk.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Dengan demikian, hasil kerja atau tujuan organisasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai, di mana kinerja pegawai yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai, dan begitu pula dengan sebaliknya. Tercapainya hasil kerja yang merupakan tujuan terbentuknya suatu organisasi, menjadi indikator suatu organisasi memiliki kinerja pegawai yang baik atau tidak.

Berbagai upaya peningkatan layanan selalu menjadi prioritas utama, melalui kebijakan, pembenahan-pembenahan, pembinaan, pengembangan dan pembangunan sarana prasarana, pembinaan kepegawaian (sumber daya manusia), peningkatan kerjasama dengan stakeholder baik dalam jajaran pemerintahan maupun swasta, masyarakat dan sebagainya, sejalan dengan tugas pokok dan fungsi.

Mengutip penjelasan dari Kepala Biro Humas, Hukum, dan Kerja Sama Badan Kepegawaian Negara (BKN) Satya Pratama, pada Kompas.com News Update, tanggal 12 Mei 2022, dengan judul Wacana ASN bisa bekerja di mana saja tujuannya ialah meningkatkan kinerja dan kepuasan ASN dalam bekerja dan memberlkan pelayanan kepada publik, tersedianya layanan publik yang optimal, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintahan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memilki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Aparatur Sipil Negara perlu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi peran pada jabatannya masing masing.

Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terbit Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai salah satu Unit Kerja pada Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dalam Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Lampiran I Bab VIII mempunyai tugas mengoordinasikan, merumuskan, dan menyusun kebijakan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan serta pengoordinasian pelaksanaan tugas PD dalam bidang kelembagaan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, tatalaksana, pelayanan publik, reformasi birokrasi, budaya kerja, dan akuntabilitas kinerja. Sebagai organisasi yang memiliki tugas strategis tersebut tentunya menuntut suatu sistem kerja yang profesional.

Bilamana setiap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memenuhi nilai harapan instansi yang sudah ditetapkan maka tujuan organisasi pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur akan lebih meningkat dan lebih baik, dengan demikian akan tumbuh dalam diri pegawai rasa memilki di organisasi dan merasa bukan hanya jadi pekerja, akan tetapi dihargai apa yang menjadi haknya. Oleh karena itu, setiap pegawai hendaknya mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawabnya dan kinerja seperti apa yang harus dicapai.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, memberikan pengertian bahwa PNS adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya. Pada kepegawaian Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur ada yang dinamakan Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pegawai Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Dalam hal sikap, Pegawai Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur dituntut untuk mempunyai sikap sesuai dengan peraturan kantor, namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Hal ini didukung dengan observasi di lapangan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, beberapa pegawai ada yang masih mengobrol di kantin atau di mushola bahkan keluar kantor untuk urusan pribadi.

Saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur yang menggunakan komputer kantor untuk membuka youtube atau membuka jejaring sosial. Hal ini menyebabkan penggunaan jam kerja kurang efektif. Hal ini dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan dan membuat pegawai merasa tergesa-gesa saat terjadi perubahan ataupun tuntutan yang mendadak.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2013:65) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan kinerja pegawai, yaitu (1) sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim. (2) tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industry. (3) kepemimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja melalui lingkaran pengawasan mutu (Quality control circles). (4) manajemen kinerja, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan kinerja. (5) efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. (6) kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Berdasarkan pada kenyataan tersebut, diperlukan usaha pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan kerja seorang pemimpin. Atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Berkaitan hal diatas, maka instansi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Selain itu dalam mencapai tujuan suatu instansi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan instansi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja seorang pegawai, sehingga pegawai tersebut tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan yaitu disiplin kerja. Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak akan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang bisa mendapatkan tingkat kepuasan motivasi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Oleh karena itu, agar setiap pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi perlu bagi organisasi untuk memberikan motivasi kepada pegawainya.

Dalam pemberian motivasi setiap organisasi memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja. Budaya kerja merupakan kesepakatan bersama mengenai peraturan, sistem, dan nilai yang harus dilaksanakan anggota instansi dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yang mampu menginternalisasi kepada anggota instansi akan membuat anggota instansi bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Budaya kerja yang dilaksanakan dengan baik akan membuat kepuasan kerja pegawai juga meningkat.

Akan tetapi, masih banyak pegawai yang memiliki ketidaksamaan persepsi terhadap budaya kerja yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja pegawai. Ketidaksamaan persepsi pegawai terhadap budaya kerja akan membuat pegawai bertindak tidak sesuai dengan persepsi umum yang seharusnya diterima. Hal ini akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah yang disebabkan perilaku dan tindakan pegawai tersebut tidak sesuai dengan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Budaya kerja merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya kerja sangat menonjol, karena membentuk karakter instansi dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja adalah bagaimana instansi belajar berhubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu instansi tertentu. Dengan demikian budaya kerja menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku instansinya, dengan perilaku anggota yang kuat, maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting instansi.

Berdasarkan hasil data nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2023 hasil pengamatan penulis diperoleh beberapa fenomena yang menggambarkan masih rendahnya kinerja pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Penulis berharap bahwa pengujian tesis yang akan diusulkan yaitu pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja akan dapat memberikan hasil analisa dan memberikan feedback yang lebih baik untuk memastikan variabel yang sesuai dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Terkait dengan uraian di atas dan melihat pentingnya disiplin, motivasi dan budaya kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, dalam menentukan keberhasilan kinerja pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur maka penulis tertarik mengambil judul "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur sebanyak 46 orang dengan teknik sampling yang dipergunakan adalah teknik sampel jenuh. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara disiplin, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS menunjukkan variabel Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Disiplin (X1) adalah 3,549 dan nilai ttabel sebesar 2,000, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif disiplin terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Persentase variabel Disiplin dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 51,0% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Mindari, 2018). Hasil penelitian menunjukkan motivasi (x1), disiplin kerja (x2) dan budaya organisasi (x3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,367 (36,7%), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS menunjukkan variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Motivasi (X2) adalah 3,755 dan nilai ttabel sebesar 2,000, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Persentase variabel Motivasi dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 69,6% dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Suliman Ibraheem Shelash al- Hawary and Nidaa Abed elFattah Banat, 2017). Berdasarkan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik motivasi material dan non material terhadap kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Amman.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS menunjukkan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pada variabel Budaya Kerja (X3) adalah 2,085 dan nilai ttabel sebesar 2,000, sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif Budaya Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Persentase variabel Budaya dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasdiah (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 65,6%, semakin baik budaya kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Pengaruh motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil pengolahan data, terbukti variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 16,574 dan tingkat signifikansi 0,000 sementara nilai Ftabel sebesar 2,83. Karena nilai Fhitung (16,574) lebih besar dari Ftabel (2,83) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur.

Persentase variabel Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Lesmana & Damanik, 2022). Hasil penelitian ditemukan bahwa Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dimana para pegawai di PT. PLN Manado mempersepsikan bahwa tingkat budaya berdampak pada tingkat kinerja pegawai PLN Manado dari para karyawan. Ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pimpinan perusahaan dan manajemen organisasi harus menjadikan temuan penelitian ini sebagai masukan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif Disiplin terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Disiplin dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 51,0% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.
2. Terdapat pengaruh secara positif Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Motivasi dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 69,6% dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.
3. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Budaya Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
5. Terdapat pengaruh secara positif Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur. Persentase variabel Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja dapat menjelaskan Kinerja adalah sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Fay, D. L. (2020). Penilaian Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 6–14.

- Frank van Steenbergen, & Tuinhof, A. (2019). Motivasi Kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 26.
- Hastuti, N. (2020). Prinsip Manajemen. *NLD Hastuti*, 13–53.
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Kerja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Herlambang. (2019). Motivasi Kerja Dalam Lingkungan Perusahaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Juliya, Z. S. (2018). Unsur-Unsur Kedisiplinan. *Universitas Islan Negeri Maulana Malik Ibrahim*, 11–67.
- Kawulusan, F. D. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. 1–20.
- Laili, I. (2016). Universitas medan area medan 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Apr-2016, 1–86. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/14495>
- M. Mulyadi. 2020. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Publica Institut
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: G Gadjah Mada University Press.
- Pandoyo dan Sofyan. 2014. “Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis”. Penerbit IN MEDIA. Bogor.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- Zamrodah, Y. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi kerja. 15(2), 1–23.

Jurnal:

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- Amin, M. (2021). Hubungan Antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs N Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan. *Yyyy*, 14–15.
- Aryani, Daud Arifin, & Henry Aspan. (2022). The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline toward Employee Performance at PT. Mewah Indah Jaya. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(2), 258–269. <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i2.654>
- Kasmir. (2018). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. 1–16.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Mappatempo, A. (2019).
- Lazim, O. K. dan, Morphology, T. C., Wylęgała, L., Morphology, T. C., Ibrahim, H. 2011. F. – faktor yang berhubungan dengan kejadian I. pada anak B. di wilayah P. B. K. B. T. 2011. T. P. P. U., 0, & Morphology, T. C. (2018). *Materia Japan*, 5(1), 1–12.
- Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. 8, 92–106.
- Marlina, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Bandung. 52.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Iimu Manajemen*, 5, 15–27.

- Patel. (2019a). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Tasikmalaya. 9–25.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Putri Khairunnisa, & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Trapo Indonesia. *Journal of Sosial Science*, 1(5), 228–233. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.43>
- Rumagit, G I, Rate, P V, Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.