

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA MATARAM**

**Yasrini Miladi<sup>1</sup>, St. Maryam<sup>2</sup>, Satarudin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mataram

Email: 123yasrini@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram.

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

**1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi memiliki tujuan serta visi dan misi tertentu. Untuk mencapai tujuan, visi dan misi tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya untuk mencapainya. Adapun sumber daya itu antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya finansial. Sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan, visi dan misi suatu organisasi tidak bisa dicapai (Watkaat, 2019). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi yang sangat dibutuhkan dan menjadi pendorong dalam organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi (Djaman et al., 2021).

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2013). Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Djaman et al., 2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu Budaya Kerja (Pabundu, 2012), Disiplin kerja, Motivasi Kerja (Agustini, 2019).

Budaya kerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi karena tanpa adanya budaya kerja maka suatu organisasi mungkin tidak bisa berjalan dengan lancar. Budaya kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Dengan adanya budaya kerja yang tepat dan di implementasikan dengan baik oleh pegawai maka suatu organisasi dapat berkembang dengan cepat (Agatha, 2021).

Selain itu disiplin kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri (Hasibuan, 2014).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menimbulkan semangat dan kemauan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai. Dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil kinerja berkuantitas dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Norhadiana, 2017).

Halim (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Selain itu Santoso (2022) Menunjukkan hasil penelitiannya bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

Objek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram. Sekretariat Daerah merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris Daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Sekretariat Daerah Kota Mataram meliputi beberapa bagian yaitu Bagian Bina Kesejahteraan Rakyat, Bagian Hukum, Bagian Perekonomian, Bagian Layanan Pengadaan, Bagian Administrasi Pembangunan dan Kerjasama, Bagian Organisasi,serta Bagian Umum dan Bagian Hubungan Masyarakat Dan Protokol. Masing-masing bagian mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda-beda. Dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 138 orang dan calon pegawai negeri sipil berjumlah 6 orang (Sekretariat Daerah Kota Mataram, 2022).

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### **Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang aan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu 1) Harga faktor produksi, 2) Permintaan terhadap output, 3) Permintaan terhadap faktor produksi lain, dan 4) Kemajuan teknologi (Rahardja dan Manurung, 2008). Penyerapan tenaga kerja merupakan penerimaan tenaga kerja untuk melakukan tugas (pekerjaan) atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan untuk siap diisi oleh para pencari pekerjaan (Todaro, 2000). Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan upah.

### **Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003). Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2014) dapat dikategorikan tiga Yaitu: 1) kebiasaan yang biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai. 2) peraturan digunakan Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai. 3) nilai-nilai, penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Adapun indikator-indikator disiplin kerja Menurut Rivai (2015) sebagai berikut: 1) Kehadiran ditempat kerja, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, Pegawai akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. dan 5) Bekerja etis.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan

diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut: 1) Tanggung Jawab yaitu bertanggung jawab atas pekerjaannya, 2) prestasi kerja merupakan bekerja dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan penghargaan dari organisasi, 3) Peluang untuk maju merupakan keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, 4) Pengakuan atas kinerja. 5) pekerjaan yang menantang.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. 2) Kuantitas kerja merupakan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. 3) Ketepatan Waktu. 4) Efektifitas. 5) Kemandirian. dan 6) Komitmen Organisasi Merupakan Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif Deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Mataram. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram yang berjumlah 144 orang yang kemudian di ambil sampel sebanyak 59 pegawai dengan menggunakan sebuah rumus untuk menentukan besaran sampel yaitu rumus slovin sedangkan Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner sebagai alat pengumpul data. Yang kemudian skor jawaban responden dari pertanyaan yang ada dikuesioner diolah menggunakan program SPSS versi 26 *for windows* melalui pengujian-pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur variabel yang diteliti. Adapun hasil uji validitas dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel ( $df = n-2$  dengan

tingkat signifikansi 0,05), maka nilai r tabel yang diperoleh ( $df= 59-2 = 57$ , dengan tingkat signifikansi 0,05) adalah 0,2564. jika r hitung > r tabel maka dikatakan valid sedangkan jika r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid. Berikut tabel hasil uji validitas dengan menggunakan program spss versi 26:

**Tabel 4.1 Nilai Rata-rata r Hitung, Nilai r Tabel dan Keteranganannya Berdasarkan Indikator dalam Uji Validitas Budaya Kerja**

Indikator	Rata-rata r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kebiasaan	0,64	0,2564	Valid
Peraturan	0,804	0,2564	Valid
Nilai-nilai	0,62	0,2564	Valid

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir item pernyataan, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel Budaya Kerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,2564 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.2 Nilai Rata-rata r Hitung, Nilai r Tabel dan Keteranganannya Berdasarkan Indikator dalam Uji Validitas Disiplin Kerja**

Indikator	Rata-rata r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>Kehadiran</b>	0,406	0,2564	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja	0,569	0,2564	Valid
Ketaatan pada standar kerja	0,779	0,2564	Valid
Tingkat kewaspadaan tinggi	0,782	0,2564	Valid
Bekerja etis	0,667	0,2564	Valid

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Tabel 4.2 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja yang diukur dengan 5 indikator. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir item pernyataan, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,2564 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.3 Nilai Rata-rata r Hitung, Nilai r Tabel dan Keteranganannya Berdasarkan Indikator dalam Uji Validitas Motivasi Kerja**

Indikator	Rata-rata r Hitung	r Tabel	Keterangan
Tanggung jawab	0,644	0,2564	Valid
Prestasi kerja	0,651	0,2564	Valid
Peluang untuk Maju	0,636	0,2564	Valid
Pengakuan atas Kinerja	0,558	0,2564	Valid
Pekerjaan yang menantang	0,623	0,2564	Valid

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Tabel 4.3 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja yang diukur dengan 5 indikator. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir item pernyataan, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,2564 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.4 Nilai Rata-rata r Hitung, Nilai r Tabel dan Keterangannya Berdasarkan Indikator dalam Uji Validitas Kinerja**

Indikator	Rata-rata r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kualitas kerja	0,707	0,2564	Valid
Kuantitas kerja	0,596	0,2564	Valid
Ketepatan waktu	0,533	0,2564	Valid
Efektivitas	0,791	0,2564	Valid
Kemandirian	0,554	0,2564	Valid
Komitmen	0,597	0,2564	Valid

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Kinerja yang diukur dengan 12 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja menghasilkan nilai r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir item pernyataan, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel kinerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,2564 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji jawaban responden stabil atau tidak. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* untuk menguji skor item variabel penelitian. Jika tingkat Alpha > 0.60 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel namun sebaliknya jika nilai Alpha < 0.60 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program spss versi 26:

**Tabel 4.5 Nilai *Crobach's Alpha*, *Standard Cronbach's Alpha* dan Keterangan berdasarkan Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>N of Item</i>	<i>Nilai Crobach's Alpha (a)</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha (a)</i>	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	6	0,780	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	10	0,841	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	10	0,805	0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	12	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha (a)* untuk masing-masing variabel yaitu Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja memiliki nilai *Cronbach's*

Alpha ( $\alpha$ ) diatas 0.60 yang artinya seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data apakah data yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Data yang berdistribusi normal adalah data yang nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* > 0,05. berdasarkan uji kolmogrov-smirnov diperoleh nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* dari variabel penelitian yaitu budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja adalah sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk mengetahui tidak adanya multikolinieliritas antar variabel bebas (independen) dalam model regresi caranya yaitu:

- 1) Nilai *tolerance* > 0.10
- 2) Nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) < 10

**Tabel 4.6 Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing Variabel dalam Uji Multikoloniaritas**

No	Varibel	Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	0,654	1,529
2	Disiplin Kerja	0,483	2,070
3	Motivasi Kerja	0,442	2,262

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Dari tabel 4.6 diatas dapatt disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi penelitian ini karena nilai *tolerance* semua variabel bebas dalam penelitian ini > 0,10 dan nilai VIF semua semua variabel bebas dalam penelitian ini < 10.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun asumsi yang digunakan untuk mendeteksi apakah data mengandung heteroskedastisitas atau tidak yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai taraf nyata ( $\alpha$ ) < 0,05 maka dikatakan bahwa data tersebut mengandung heteroskedastisitas

- 2) Jika nilai taraf nyata ( $\alpha$ ) > 0,05 maka dikatakan bahwa data tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

**Tabel 4.7 Nilai Taraf Nyata ( $\alpha$ ) masing-masing Variabel dalam Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )
1	Budaya Kerja	0,399
2	Disiplin Kerja	0,450
3	Motivasi Kerja	0.446

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai taraf nyata ( $\alpha$ ) dari variabel bebas yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel independen dengan t-tabel dalam taraf nyata 5% atau alpa 0,05.

**Table 4.8 Nilai T Hitung, T Tabel, Probabilitas dan Keterangan masing-masing Variabel dalam Uji Parsial**

No	Variabel	T Hitung	T Tabel	Probabilita	Keterangan
1	Budaya Kerja	3,129	2,004	0,003	Sig
2	Disiplin Kerja	3,047	2,004	0,004	Sig
3	Motivasi Kerja	3,452	2,004	0,001	Sig

Sumber: *Outpus SPSS (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan nilai t hitung variabel budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja lebih besar dari nilai t tabel dan nilai probabilita masing-masing variabel kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel penelitian yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram.

### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan merupakan uji yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara Bersama-sama atau secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dan pada taraf nyata ( $\alpha$ ) dengan nilai probabilita 5%. Berdasarkan uji simultan menggunakan program spss versi 26 diperoleh nilai F hitung sebesar 44,485 dan nilai probabilita 0,000. dengan nilai F hitung > F tabel (44,485 > 2.77) dan nilai probabilita 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel penelitian yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram.



### Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 maka diperoleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian. Berikut disajikan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

**Tabel 4.9 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi masing-masing variabel**

No	Keterangan	Nilai
1	Konstanta	6,341
2	Budaya Kerja	0,446
3	Disiplin Kerja	0,356
4	Motivasi Kerja	0,444

Sumber: *Output SPSS (diolah)*

Diketahui persamaan regresi linier berganda estimasi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 6,341 + 0,466X_1 + 0,354X_2 + 0,444X_3$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,341 menyatakan bahwa apabila nilai dari variabel independen (X) yaitu Budaya kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja sama dengan nol atau konstan maka Kinerja (Y) adalah sebesar 6,341.
- Koefisien regresi Budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,466 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika budaya kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,466. Salah satu faktor penting pegawai dalam meningkatkan kinerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan serta target organisasi dapat tercapai. Dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Moh Pabundu Tika, 2012). Semakin baik budaya kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- Koefisien regresi Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,354, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram juga akan meningkat sebesar 0,354. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri (Hasibuan, 2014). Semakin disiplin pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram maka semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- Koefisien regresi Motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,444, yang menunjukkan pengaruh positif

terhadap kinerja pegawai, artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram juga akan meningkat sebesar 0,444. motivasi adalah suatu faktor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno,2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menimbulkan semangat dan kemauan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan tujuan organisasi akan tercapai. Dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil kinerja berkuantitas dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Norhadiana, 2017). Semakin baik motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Secara parsial Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram
2. Secara simultan Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram

### Saran

1. Budaya kerja yang sudah bagus diharapkan terus ditingkatkan lagi dengan tujuan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram akan semakin baik kedepannya.
2. Disiplin kerja yang sudah baik diharapkan terus ditingkatkan lagi dengan tujuan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram akan semakin baik kedepannya.
3. Motivasi kerja yang sudah baik diharapkan terus ditingkatkan lagi dengan tujuan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram akan semakin baik kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2021). Berita Resmi Statistik keadaan ketenagakerjaan NTB. Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- Agatha, N. (2021). *Budaya Kerja: Definisi, Jenis dan Penerapannya*.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*.

- Elbadriati, B., Gemilang, S. G., & Handalucia, V. (2022). Testing The Religiosity Level As A Moderating Variable Towards The Productivity Level And The Economic Independence Of Women Songket Weavers. *Ulul Albab*, 23(2), 347.
- Fadliyanti, L. P., Pudjihardjo, M., Yustika, A. E., & Pratomo, D. S. (2013). Analysis Female Migrant Workes (TKW) Decision Migrate to Saudi Arabia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(17), 5-11.
- Hassan, A., Maharoff, M., Abiddin, N. Z., & Ro'is, I. (2015). Teacher trainers' and trainee teachers' understanding towards the curriculum philosophy regarding soft skills embedment in the Malaysian Institute of Teacher Education. *Policy Futures in Education*, 14(2), 164-175.
- Hasibuan, Malayu. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara.
- Jannah, R., Handajani, L., & Firmansyah, M. (2018). The influence of human resources, use of information technology and public participation to the transparency and accountability of village financial management. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(05).
- J.Watkaat, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Saumlaki Kabupaten Maluku Tenggara Barat*. 1(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. T., Atamimi, R., Sumartono, E., Orbaningsih, D., & Riinawati, R. (2020). Global financial crisis management by human resource management. *Journal of Critical Reviews*, 7(1), 287-290.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Norhadiana. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ndraha, Taliziduhu. (2014). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Rahardja, Pratama dan Manurung, Mandala. (2008). *Teori Ekonomi Makro*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai, Vaithzal Zainal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.)*. PT Rajagrafindo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., ... & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208-216.
- Santoso, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Mijen). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 12–28.

Tika, Moh Pabundu (2013). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua. Bumi Aksara: Jakarta

Todaro, Michel. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Airlangga.