



Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak

Mamud Indou^{1*}, Ridwan², Muhammad Idris³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel, Makassar, Indonesia

E-mail: mamudindou@gmail.com

*Penulis korespondensi

Submitted: 11-03-2025	Review: 14-03-2025	Revision: 31-03-2025	Accepted: 03-04-2025
-----------------------	--------------------	----------------------	----------------------

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam efektivitas organisasi pemerintahan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kedisiplinan, dorongan kerja, dan lingkungan budaya dalam organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Sekretariat DPRD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, sementara motivasi yang kuat dan budaya kerja yang positif memperkuat komitmen serta profesionalisme pegawai. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan aspek disiplin, pemberian motivasi yang efektif, serta pengembangan budaya kerja yang kondusif.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, kinerja pegawai, organisasi pemerintahan.

Abstract: This study aims to analyze the influence of discipline, motivation, and work culture on employee performance at the DPRD Secretariat of Pegunungan Arfak Regency. Employee performance is a key factor in the effectiveness of government organizations, which is influenced by various aspects, including discipline, work motivation, and the cultural environment in the organization. This study uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to DPRD Secretariat employees. The results of the study indicate that work discipline, motivation, and work culture have a significant relationship to improving employee performance. High discipline contributes to increased productivity, while strong motivation and a positive work culture strengthen employee commitment and professionalism. The implications of this study can be a reference for policy makers in improving employee performance by strengthening aspects of discipline, providing effective motivation, and developing a conducive work culture.

Keywords: Work discipline, motivation, work culture, employee performance, government organization.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai karena organisasi sebagai suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan (Zainal & Sagala, 2018).

Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak akan diketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilannya (Kamarullah, 2014). Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global (Ariani, 2020). Kinerja dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator organisasi dalam menilai pegawai selama bekerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai (Ichsan et, al. 2020). Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri yang disebabkan pegawai negeri sipil yang kurang disiplin (Antika, 2022).

Namun pada kenyataannya, banyak kesenjangan yang terjadi terutama pada para pegawai negeri yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai pegawai negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi masyarakat, kurang disiplinnya soal jam pelayanan ataupun kehadiran setiap pegawai. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk hingga pegawai selesai dalam bekerja

(pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dari atasan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pemberian motivasi sangat penting dalam instansi pemerintahan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Syahputra, 2020).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi Kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah yaitu budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan organisasi, sebab organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Silvia, 2019).

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten pegunungan arfak.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin dan Kinerja pegawai

Disiplinan pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin maksimal pula kinerja pegawai yang dihasilkan sehingga akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Farhah, Ahiri, & Ilham (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, artinya jika kedisiplinan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, organisasi

yang memiliki pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap perilaku dalam bekerja maka berdampak pada lebih maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan.

H1: Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak.

Motivasi dan Kinerja pegawai

Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi seberapa besar usaha seorang pegawai dalam mencapai tujuan kerjanya. Dalam konteks Pegawai negeri sipil, motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk mengabdikan kepada negara dan masyarakat, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, promosi jabatan, atau pengakuan atas prestasi. Pegawai negeri sipil yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih dalam bekerja, menunjukkan inisiatif, dan memiliki dedikasi yang kuat untuk mencapai target kinerja. Sebaliknya, kurangnya motivasi akan membuat pegawai merasa enggan untuk berkontribusi lebih atau bahkan cenderung bersikap pasif. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen penting yang mempengaruhi seberapa baik Pegawai negeri menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang diharapkan oleh instansi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian dari Artiyany (2022); Suryawan & Salsabilla (2022); Antika (2022) membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak.

Budaya Kerja dan Kinerja pegawai

Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang dipegang oleh pegawai dalam bekerja, termasuk aspek seperti integritas, kerja tim, disiplin, dan inovasi. Budaya kerja yang kuat dan positif mampu membentuk perilaku pegawai agar lebih produktif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan. Dalam konteks PNS, budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan etika tinggi akan mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Misalnya, budaya kerja yang menekankan inovasi dapat mendorong pegawai untuk mencari cara-cara baru dalam

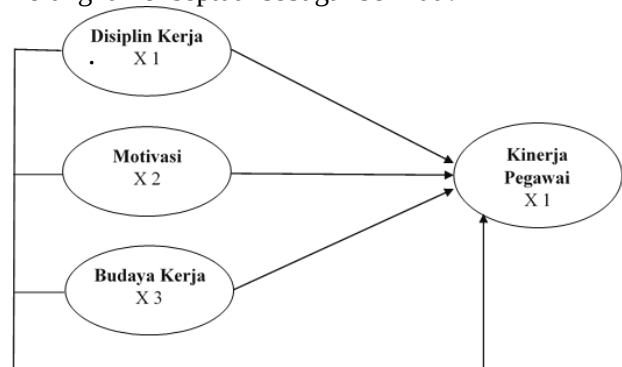
melayani masyarakat, sehingga memberikan nilai tambah bagi instansi mereka. Dengan demikian, budaya kerja yang positif menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019) dan Arianty (2014) mengatakan budaya kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

H3: Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak

H4: Disiplin, motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak

Berdasarkan tinjauan literatur dan hubungan antar variabel maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber: Pemikiran pribadi penulis, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif melalui survey dengan kuesioner skala 5 kepada responden sebanyak 33 pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak. Teknik purposive sampling salah satu teknik sampling dimana peneliti menentukan seluruh populasi menjadi sampel yang disebut sampel jenuh (Sugiyono, 2019).

Jenis data sekunder yang dikumpulkan berupa dokumen dan literatur serta data lainnya yang dapat menunjang penelitian. Teknik analisis menggunakan statistik inferensial yaitu statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan dari data yang tersedia. Untuk menguji data yang diperoleh maka digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS

v.25 dan diuji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Untuk mengetahui hasil dan mendiskripsikan data-data yang tersedia maka digunakan uji hipotesis seperti uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (uji R²) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah aparatur sipil negara Dinas Ketahanan Pangan yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Papua Barat. Terdapat 4 karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan tabel *product moment pearson* untuk menentukan r-tabel yang dihitung menggunakan *degrees of freedom*, berikut tabel uji validitas dari setiap variabel :

Tabel 1 : Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Total Correl	r-tabel	Kriteria
Disiplin (X1)	X1.1	0.963	0.3494	Valid
	X1.2	0.842	0.3494	Valid
	X1.3	0.825	0.3494	Valid
	X1.4	0.751	0.3494	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.923	0.3494	Valid
	X2.2	0.716	0.3494	Valid
	X2.3	0.757	0.3494	Valid
	X2.4	0.899	0.3494	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0.754	0.3494	Valid
	X3.2	0.719	0.3494	Valid
	X3.3	0.831	0.3494	Valid
	X3.4	0.740	0.3494	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.833	0.3494	Valid
	Y2	0.865	0.3494	Valid
	Y3	0.690	0.3494	Valid
	Y4	0.767	0.3494	Valid

sumber : data primer diolah SPSS v.25 (2024)

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas sebuah kuesioner digunakan nilai cronbach alpha diatas 0.600, berikut tabel uji reliabilitas dari setiap variabel :

Tabel 2 : Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Disiplin (X1)	0.794	Reliabel
Motivasi (X2)	0.893	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.849	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.825	Reliabel

sumber : data primer diolah SPSS v.25 (2024)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji data penelitian memiliki distribusi normal maka menggunakan metode normalitas *kolmogorov-smirnov test*, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05, berikut tabel uji normalitas:

Tabel 3 : Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,7606250
	Std. Deviation	,78454901
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,067
Test Statistic		,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

sumber : data primer diolah SPSS v.25 (2024)

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yang diperoleh dari analisis SPSS. Nilai tolerance yang baik lebih besar dari 0.10 atau VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4 : Hasil uji multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin (X1)	0.857	1.386
Motivasi (X2)	0.857	1.386
Budaya Kerja (X3)	0.857	1.386

sumber : data primer diolah SPSS v.25 (2024)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifika lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, berikut tabelnya :

Tabel 5 : Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,273	,175		7,267	,000
X.1	,169	,210	,106	,806	,422
X.2	,008	,022	,104	,382	,704
X.3	,000	,002	,015	,141	,888

sumber : data primer diolah SPSS v.25 (2024)

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$ dengan menggunakan SPSS v.25.

Tabel 6 : Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,818	,271			7,809	,000
Disiplin	2,724	1,073	,136		4,539	,013
Motivasi	,346	,024	,822		5,367	,000
BudayaKerja	1,397	,647	,941		3.161	,038

sumber : data primer diolah SPSS v.25 (2024)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai *t hit* sebesar 4,539 lebih besar dari nilai *t tab* sebesar 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,013 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap peraturan dan standar yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja yang tinggi, seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai target, dan prosedur kerja, cenderung meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, G. S., & Fernos, J. (2023) yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Serupa dengan hasil penelitian Hutajulu, Sintani, & Meitiana, (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai *t hit* sebesar 5,367 lebih besar dari nilai *t tab* 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja mereka. Hal ini disebabkan karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih patuh terhadap peraturan dan standar yang berlaku, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab dan ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bertindak. Motivasi kerja yang tinggi, seperti semangat kerja, antusiasme, dan komitmen terhadap pekerjaan, dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat perlu fokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Ini akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai harus mempertimbangkan aspek kompetensi. Penilaian terhadap kompetensi pegawai bisa menjadi salah satu kriteria penting dalam menilai kinerja mereka. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan harus mencakup strategi untuk meningkatkan kompetensi pegawai sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Kusumayanti, Ratnasari, & Hakim, (2020) mengungkapkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hasil penelitian Ayer, Pangemanan, & Rori, (2016) ditemukan hasil penelitian yang menyatakan pengaruh langsung positif dan signifikan secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t hit sebesar 3,161 lebih besar dari nilai t tabel 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,038 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin kuat budaya kerja organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena budaya kerja yang kuat membentuk karakter pegawai yang profesional, berdedikasi, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Budaya kerja adalah nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya kerja yang kuat, seperti etos kerja yang tinggi, saling menghormati, dan fokus pada kualitas, dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang Nursaid, Qomariah, & Sidik, (2023) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Marlina, L., & Febrian, W. D. (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Anjungan Lampung TMI.

Hasil Uji Simultan (uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$ dengan menggunakan SPSS v.25.

Tabel 7 : Hasil uji simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76.169	3	19.042	22.059	,000 ^b
Residual	11.561	30	6.326		
Total	7.730	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1

sumber : data primer SPSS v.25

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai f hit sebesar 22,059 lebih besar dari

nilai f tabel 3,161 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kombinasi yang baik dari ketiga faktor tersebut akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Pengaruh simultan berarti pengaruh ketiga faktor (disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Disiplin Kerja organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan peraturan dan standar yang jelas, memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, serta memberikan contoh perilaku yang baik dari para pemimpin.
2. Bahwa variabel Motivasi Kerja dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan suportif.
3. Bahwa Budaya Kerja pegawai dapat memperkuat kinerja organisasi dengan menanamkan nilai-nilai positif, seperti etos kerja yang tinggi, saling menghormati, dan fokus pada kualitas, serta memberikan contoh perilaku yang baik dari para pemimpin.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian mulai dari waktu hingga keterbatasan responden dalam mengisi kuesioner sehingga diharapkan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun saran penelitian untuk pegawai sekretariat DPRD Kabupaten

Pegunungan Arfak yaitu diharapkan Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak memperhatikan faktor Displin Kerja dan pimpinan hendaknya memperhatikan pegawai, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih disiplin lagi.

Budaya kerja yang sudah ada dan sudah berjalan sebaiknya dilaksanakan dengan berkesinambungan oleh pegawai dikarenakan budaya kerja sendiri dapat berperan dalam menciptakan karakter diri, mengembangkan pribadi yang baik dan menjadikan pedoman perilaku kerja bagi pegawai agar tujuan organisasi bisa tercapai.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya. Merekomendasikan kepada sekertariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak agar responden tidak terbatas pada pegawai sekertariat DPRD tetapi juga seluruh anggota DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal mirai management*, 3(2), 92-119.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Airlangga, Bayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga.
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 516-527.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- Dessler, g. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- George Terry R, (2013). Prinsip Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, Hani, T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2299-2309.
- Hasibuan, Melayu SP., (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri

- Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Jamaluddin, Salam, Yunus, Akib, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Penelitian. Sulawesi Selatan*
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)* (Bachelor's thesis, Fakultas feb. uin jakarta).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53-71.
- Muizu, W. O. Z., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 172-182.
- Nursaid, N., Qomariah, N., & Sidik, Y. M. J. (2023). Motivasi dan Budaya Organisasi: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 233-250.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Prabu, M. A. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117