

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (STUDI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI SULAWESI
TENGGERA) (*The Effect Of Organizational Culture, Motivation And Discipline On Employee
Performance (Study In Southeast Sulawesi Provincial Election Commission)*)**

Yuyun Indrayani

yuyunindrayani7@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

endrosukoco@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Ode Bahana Adam

adamlao26@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

12 – 08 – 2021

Disetujui

22 – 08 – 2021

Dipublikasikan

30 – 08 - 2021

Keywords:

*Organizational
Culture, Motivation,
Discipline
Performance,
Election Commission*

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, motivation and discipline simultaneously on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Election Commission. This research will be conducted at Electoral Commission Secretariat Office In Southeast Sulawesi. This study uses HRM Theory and Organizational Behavior Theory as the basis for writing. The population in this study are all civil servants in the Electoral Commission Secretariat Office In Southeast Sulawesi consisting of 17 districts and cities, totaling 186 people. The sample in this study are 127 people. These instruments that will be used in the study are the Organizational Culture Questionnaire, the Motivation Questionnaire, the Discipline Questionnaire and the Employee Performance Questionnaire. The data will be analyzed by using inferential statistics, Multivariate Linear Regression, which is carried out with the help of SPSS 21. The results of this study indicate that 1) The results of the Organizational Culture hypothesis test have a positive and significant influence on employee performance. This can be seen from the regression coefficient of 0.212 with a p-value of 0.015. This positive relationship indicates that the better the organizational culture, the better the performance of employees at the Southeast Sulawesi Provincial Election Commission. 2) The results of the motivation hypothesis test have a positive and significant influence on employee performance. This can be seen from the regression coefficient of 0.384 with a p-value of 0.000. This positive relationship indicates that the better the motivation, the better the performance of employees at the Southeast Sulawesi Provincial Election Commission. 3) The results of hypothesis testing indicate that discipline has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the regression coefficient of 0.393 with a p-value of 0.000. This positive relationship indicates that the better the employee discipline, the better the performance of employees at the Southeast Sulawesi Provincial Election Commission.

I. PENDAHULUAN

Dalam usaha mencapai Visi & Misi, Sasaran serta Tujuan KPU, Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara harus memperkuat landasan instansi dan terstruktur, pegawai yang produktif dan proses administratif yang akuntabel dan transparan dalam penyelenggaraan pemilihan umum yang dapat dipercaya. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan ke dalam yang meliputi pola dasar organisasi, motivasi pegawai dalam bekerja, pendisiplinan pegawai dan penataan administratif instansi. Namun, rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia menjadi masalah yang paling sering terjadi pada instansi pemerintah tidak terkecuali pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengamatan awal penelitian di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara, diindikasikan terdapat masalah pada kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata daftar penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) salah satu pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara periode Januari sampai dengan Desember Tahun 2019.

Tabel 1. Penilaian Capaian Sasaran Kerja PNS Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara (Jan 2020-Des 2020)

No	Kegiatan Tugas Tambahan	Target			Realisasi			Peng hitungan	Nilai Capaian SKP
		Kuant/Outp	Kual/Mutu	Wkt	Kuant/Outp	Kual/Mutu	Wkt		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Menyiapkan bahan2 peserta pemilu	1 dok	100	12bln	1 dok	75	12bln	245	80,00
2	Mengolah bahan2 admn keuangan	2 dok	100	12bln	1 dok	72	12bln	235	79,00
3	Menghimpun dan mempelajari peraturan UU	1 dok	100	12bln	1 dok	80	12bln	256	85,33
4	Mengintervasi dan mengkaji masalah pemilu	5 dok	100	12bln	2 dok	68	12bln	225	75,50
5	Menghimpun dan menjilid bahan pemilu	12 dok	100	12bln	9 dok	80	12bln	231	77,00
6	Mengolah dan mencatat surat masuk dan keluar	12 dok	100	12bln	6 dok	80	12bln	206	68,67
Nilai Capaian SKP									77,58

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara termasuk kategori baik dilihat dari gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai capaian SKP terhitung 77,58 tetapi pegawai masih belum dapat memberikan hasil yang maksimal dan pegawai juga menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dapat dilihat dari Tabel 1 bahwa target yang harus dicapai seharusnya 100, sedangkan yang terealisasi 75. Pegawai telah melakukan kegiatan ataupun tugas hampir mencapai target yang telah ditentukan. Berikut ini Tabel 2 penilaian catatan perilaku PNS salah satu pegawai di Bidang Sumber Daya Manusia:

Tabel 2. Catatan Penilaian Perilaku PNS di Sekretariat KPU Provinsi

No	Unsur yang dinilai	2019	Keterangan	2020	Keterangan
		Angka		Angka	
1	Orientasi Pelayanan	79,00	Baik	77,00	Baik
2	Integritas	79,00	Baik	77,00	Baik
3	Komitmen	78,40	Baik	76,00	Baik
4	Disiplin	78,60	Baik	76,00	Baik
5	Kerjasama	79,00	Baik	77,00	Baik
6	Kepemimpinan	82,00	Baik	80,00	Baik
Jumlah		476		463	
Nilai Rata-rata		79,33	Baik	77,16	Baik

Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2020 adalah 77,58 sedangkan penilaian Perilaku Kerja tahun 2020 menghasilkan rata-rata 77,16 yang dimana mengalami penurunan dari tahun 2019 dengan rata-rata 79,33 dan bisa dikatakan bahwa penilaian perilaku PNS di Komisi Pemilihan Umum (KPU) belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2019-2020.

Munculnya permasalahan dalam pemilu sebenarnya wajar saja terjadi karena di setiap usaha untuk memperebutkan dan mempertahankan kekuasaan tidak lepas dari konflik. Namun, hal ini tidak boleh dijadikan alasan untuk menurunkan kinerja Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mewujudkan Pemilu yang jujur dan adil. Pemerintah harus memberikan perhatian lebih pada masalah ini sehingga dapat menemukan solusi bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan KPU dapat tercapai. Kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan perkembangan organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak hal, namun diantaranya dapat diklasifikasikan menjadi budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja ataupun variabel-variabel lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja, masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya dan masih kurangnya inisiatif pegawai untuk memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Sangat jelas terlihat bahwa para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara masih kurang bertanggung jawab, inisiatif dan menjadi kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan dari instansi.

Fenomena yang sering kali ditunjukkan pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara yang terkait tindakan kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab adalah ada beberapa pegawai yang pulang kantor sebelum waktunya. Pemandangan seperti inilah yang didapati dilapangan selama melakukan observasi di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Tindakan indisciplinitas lainnya yang juga ditemui peneliti adalah para pegawai meninggalkan kantor untuk urusan pribadi tanpa meminta izin, terlambat ke kantor saat pagi hari yang mana keterlambatan ini menyebabkan pegawai tidak mengikuti apel pagi.

Dasar teoritis yang menjadi rujukan dalam mengkaji dan mengukur pengaruh antara variabel penelitian ini mengacu pada Teori Manajemen SDM dan Teori Perilaku Organisasi. Dessler (2015) menjelaskan MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Teori Perilaku Organisasi yang dikembangkan oleh Triandis (dalam Eksan, 2019) menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan serta perilaku kerja yang menyangkut aktivitas individu pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Merujuk pada Teori MSDM dan Teori Perilaku Organisasi, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai secara universal maupun kontingensi dipengaruhi berbagai faktor antara lain budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

Dasar teori yang dijadikan rujukan dalam pengujian pengaruh bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja adalah Purwati (2015) yang mengatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dasar teori yang digunakan adalah Teori MSDM oleh Flipppo dan Teori Perilaku Organisasi oleh Triandis berpandangan bahwa kapabilitas SDM adalah sumber daya potensial berkelanjutan bagi organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian, pengaruh antara variabel yang dikaji sebagian besar peneliti telah membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun secara empiris ternyata pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat beragam baik secara universal maupun berdasarkan perspektif contingency. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi. Kajian empiris yang menjadi dasar pengujian pengaruh antara variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Gap Pertama, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Suryani dan Budiono (2016), Novziransyah (2017), Sagita dkk. (2018) dan Wardani dkk. (2016) dengan hasil penelitian berpengaruh positif (+). Selanjutnya, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (-) yang ditemukan oleh Megantara dkk. (2019), Girsang (2019), Herdiany (2015) dan Nurhalim dkk. (2015).

Gap Kedua, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Mahardhika dkk. (2013), Sanjaya (2018), Nitasari (2012) dan Luhur (2014) dengan hasil penelitian berpengaruh positif (+).

Selanjutnya hasil temuan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (-) yang ditemukan oleh Julianry dkk. (2017), Ismawati dkk. (2017) dan Hermawan dkk. (2019).

Gap Ketiga, disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Suparno dan Sudarwati (2014), Pangarso dan Susanti (2016), Ekhsan (2019) dan Sumbang (2017) dan Utari (2015) dengan hasil penelitian berpengaruh positif (+). Selanjutnya hasil temuan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai (-) yang ditemukan oleh Kumarawati (2017) dan Hermawan dkk. (2019).

Penting dilakukan penelitian dan menjadi celah untuk melakukan pengujian terhadap kontradiksi temuan. Peningkatan kinerja pegawai merupakan pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu (Soegoto, 2010). Dianggap perlu untuk melakukan penelitian khususnya pada Komisi Pemilihan Umum (PNS Pusat/PNS Daerah) Provinsi Sulawesi Tenggara. Merujuk pada hasil telaah teoritis, penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, sehingga diperoleh celah yang penting dan menarik untuk diteliti lebih lanjut. Alasan memilih obyek penelitian ini karena fenomena empiris menunjukkan posisi Komisi Pemilihan Umum sebagai unsur pemerintah dalam pelayanan administrasi bagi KPU untuk melaksanakan kegiatan pemilu legislatif, pemilihan presiden dan wakil presiden, pemilihan gubernur dan wakil gubernur serta pemilihan bupati dan wakil bupati serta pemilihan walikota dan wakil walikota dirasakan sangat penting peranannya dalam kesuksesan kegiatan tersebut. Faktor Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara belum mendapatkan perhatian serius. Fakta tersebut jika dibiarkan dapat menurunkan kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi perkantoran yang menjadi tugas-tugas rutinnya.

II. TINJAUAN LITERATUR

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendekatan yang mengarah pada pengelolaan tenaga kerja yang ada di dalam organisasi dengan menggunakan tatanan kultur yang terintegrasi melalui pengembangan strategi, kemampuan dan komitmen guna dapat menciptakan keunggulan bersaing yang meliputi aktivitas-aktivitas pengambilan keputusan dalam perencanaan, pengimplementasian dan pengendalian sumber daya manusia (Mangkuprawira, 2016). Aktivitas manajemen SDM sebagai manajemen strategik adalah merupakan aplikasi dari fungsi-fungsi SDM yang mengacu pada kondisi lingkungan eksternal yang berkembang dan berinteraksi dengan lingkungan organisasi.

Flippo (1984) mendefinisikan manajemen personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sihotang (2012) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian pemeliharaan dan pemberhentian atau pensiunan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dessler (2015), mengemukakan pengertian MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan. Senada dengan pendapat tersebut Werther and Davis (1998), menyatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem dari berbagai kegiatan yang saling memiliki ketergantungan, di mana kegiatan-kegiatan tersebut tidak pernah terpisah, masing-masing saling mempengaruhi antar kegiatan SDM).

Malthis dan Jackson (2001), mengemukakan bahwa MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi. Milkovich dan Boudreau (1997) MSDM adalah satu set keputusan terintegrasi yang membentuk hubungan pekerjaan, berkontribusi kualitas secara langsung dalam mewujudkan kemampuan organisasi dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengacu dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, mengenai arti pentingnya tenaga kerja (manusia) dalam meningkatkan produktivitas dapatlah diketahui betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, di mana manusia bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi semata, tetapi merupakan sumber daya yang memerlukan perhatian dan pendekatan-pendekatan khusus untuk meningkatkan produktivitas terutama lingkungan kerja yang ada di sekelilingnya.

Budaya Organisasi

Schein dalam Pabundu (2010) menguraikan bahwa budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal secara formal serta terlaksana dengan baik. Schein merumuskan model budaya organisasi, dimana asumsi dasar membentuk nilai-nilai dan nilai-nilai membentuk praktik dan perilaku, yang merupakan bagian dari wujud budaya. Organisasi tidak mengadopsi budaya dalam satu hari dan pada kenyataannya belajar dari pengalaman masa lalu dan mulai mempraktikannya setiap hari sehingga membentuk budaya tempat kerja. Schein beranggapan bahwa ada tiga tingkatan atau level yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi, yaitu artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar.

Martin (dalam Valencia dkk., 2010), menggambarkan budaya organisasi sebagai sebuah jaring (web) individu yang dibentuk secara sporadis dan terhubung secara longgar oleh posisi mereka yang berubah-ubah terhadap berbagai isu-isu yang ada. Keterlibatan mereka, identitas subkultur mereka dan fluktuasi definisi-diri mereka, tergantung pada isu yang diaktifkan pada saat tertentu. Ketika masalah tertentu menjadi menonjol, satu pola koneksi menjadi relevan. Pola itu akan mencakup serangkaian perjanjian, pertentangan dan domain-domain ketidaktahuan.

Dari perspektif ini, budaya merupakan struktur yang tersusun secara longgar. Meskipun beberapa orang mungkin berbagi beberapa nilai, tetapi nilai tersebut tidak dibagikan secara universal dan budaya muncul secara dinamis ketika orang-orang mengalami peristiwa-peristiwa tertentu. Budaya tidak bisa lagi dilihat sebagai 'pemersatu' yang mempersatukan organisasi atau setidaknya bagian-bagiannya, secara bersama-sama. Sebaliknya, budaya itu dinamis, rentan terhadap keretakan dan ambigu, dalam arti lain, budaya dapat dilihat sebagai kaleidoskop. Martin menjelaskan tiga pendekatan dalam mempelajari budaya organisasi yaitu integrasi (integration), perbedaan (differentiation) dan fragmentasi (fragmentation).

Berdasarkan pendekatan atau perspektif integrasi anggota organisasi tahu persis prinsip dasar yang menjadi budaya organisasi sehingga mereka tahu bagaimana harus berperilaku. Jika saya rajin atau berprestasi maka gaji saya akan naik atau mendapat bonus.

Motivasi

Teori motivasi Hierarki Kebutuhan oleh Maslow (dalam Gitosudarmo, 2015) mengatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Disebut hierarki karena memang manusia memenuhi kebutuhannya secara berjenjang. Manusia akan berusaha memenuhi satu jenjang kebutuhan terlebih dahulu. Setelah jenjang pertama terpenuhi, maka manusia akan mencoba memenuhi kebutuhan yang ada di jenjang berikutnya. Lima Kebutuhan-kebutuhan dasar manusia menurut Maslow meliputi kebutuhan fisiologis, menginginkan rasa aman, menginginkan kasih sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Teori Mc Clelland berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan pencapaian (need for achievement/nAch), kebutuhan kekuasaan (need for power/ nPow), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation/ nAff). Teori kebutuhan McClelland tersebut menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi seseorang. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antarpersonal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi (Darmawan, 2013).

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Teori kedisiplinan Manajemen Kelompok yang dikemukakan oleh Kounin (dalam Dariansyah, 2018) mengatakan bahwa suatu kelompok dianggap sebagai suatu kelompok sosial kecil, dimana setiap interaksi yang terjadi akan selalu berpengaruh terhadap keseluruhan anggota kelompok. Lima karakter kelas berdasarkan teori Kounin adalah

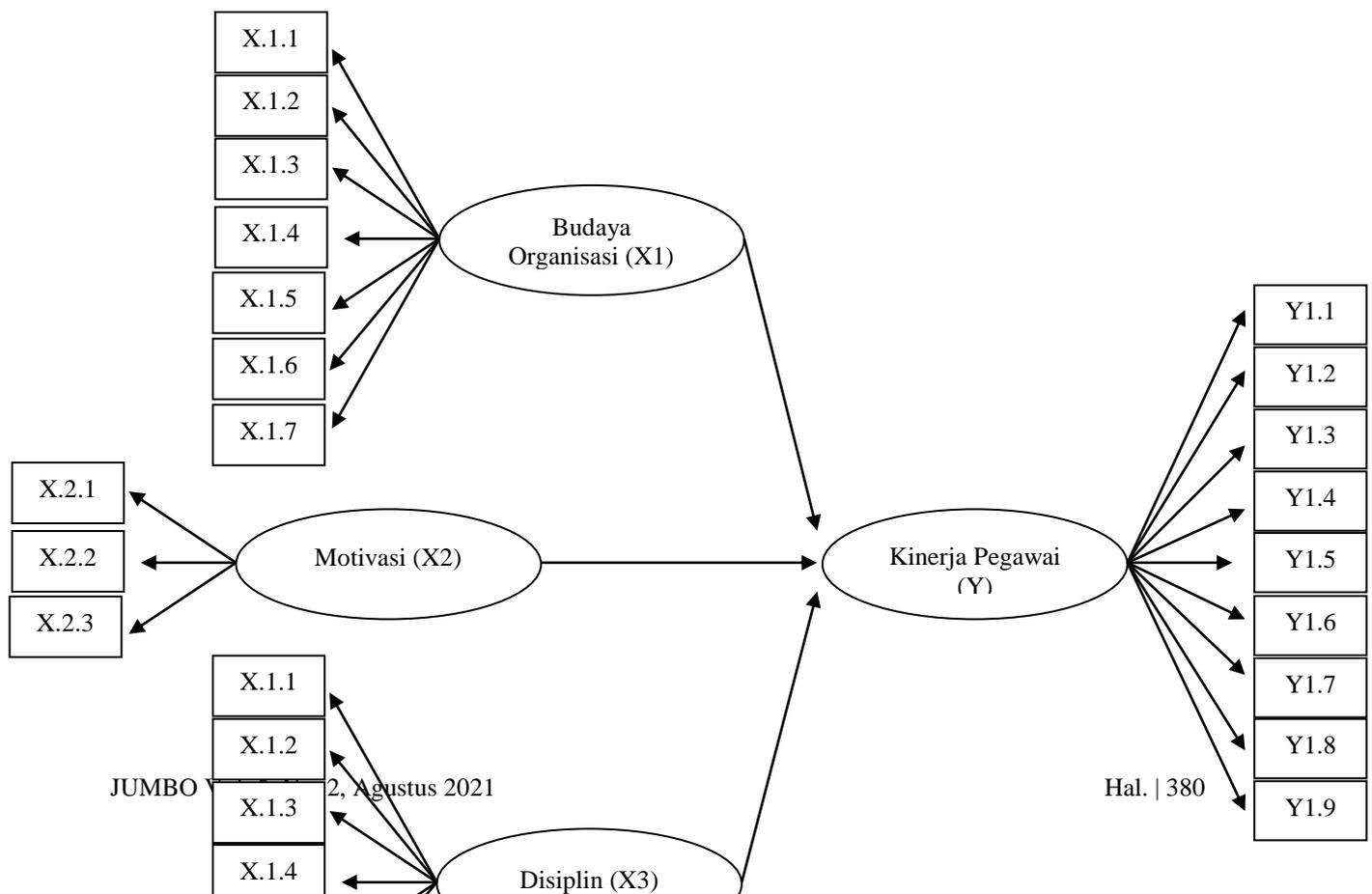
menghindari kebosanan, transisi antara satu aktivitas dengan aktivitas yang lain berjalan halus, semua pegawai harus tetap fokus, pimpinan mengetahui semua kejadian dalam kelompok tersebut dan pimpinan sadar bahwa interaksi dengan setiap pegawai akan berpengaruh terhadap seluruh pegawai.

Berikutnya, Teori Neo-Skinnerian Model adalah modul disiplin yang berkaitan dengan pembentukan perilaku yang diinginkan. Model ini terkait dengan ide-ide baru Skinner yang diambil darinya oleh penulis lain dan digunakan oleh mereka untuk membentuk tingkah laku siswa di kelas, sehingga hal tersebut tidak diusulkan olehnya (Eros, 2014). Teori ini berbicara tentang modifikasi perilaku yang perlu dimiliki agar memiliki manajemen organisasi yang baik. Model ini menyatakan bahwa Perilaku dikondisikan oleh konsekuensinya. Perilaku diperkuat jika diikuti segera dengan penguatan dan melemah jika tidak diperkuat.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2015). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2017) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2012) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Teori kinerja yang berdasar pada Teori Perbedaan Individual, teori yang dikeluarkan oleh Melvin D. Defleur, menelaah perbedaan-perbedaan di antara individu-individu sebagai sasaran media massa ketika mereka diterpa sehingga menimbulkan efek tertentu (Kalesaran dkk., 2014). Menurut teori ini individu-individu sebagai anggota khalayak sasaran media massa secara selektif, menaruh perhatian kepada pesan-pesan, terutama jika berkaitan dengan kepentingannya, konsisten dengan sikap-sikapnya, sesuai dengan kepercayaannya yang didukung oleh nilai-nilainya. Sehingga tanggapannya terhadap pesan-pesan tersebut diubah oleh tatanan psikologisnya. Anggapan dasar dari teori ini ialah bahwa manusia amat bervariasi dalam organisasi psikologisnya secara pribadi. Variasi ini sebagian dimulai dari dukungan perbedaan secara biologis, tetapi ini dikarenakan pengetahuan secara individual yang berbeda. Manusia yang dibesarkan dalam lingkungan yang secara tajam berbeda, menghadapi titik-titik pandangan yang berbeda secara tajam pula. Dari lingkungan yang dipelajarinya itu, mereka menghendaki seperangkat sikap, nilai dan kepercayaan yang merupakan tatanan psikologisnya masing-masing pribadi yang membedakannya dari yang lain (Effendy 2003).



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- H1: Berpengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H2: Berpengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H3: Berpengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H4: Berpengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tenggara yang terdiri dari 17 Kabupaten dan Kota yang berjumlah sebanyak 186 orang.

Distribusi Sampel Berdasarkan Status Pegawai

No	Pegawai KPU	Populasi	Jumlah Sampel
1	Provinsi Sultra	31	21
2	Bombana	11	7
3	Buton Utara	11	7
4	Kolaka Utara	10	7
5	Konawe Selatan	10	7
6	Muna	9	6
7	Bau-Bau	11	7
8	Buton	9	6
9	Kolaka	11	7
10	Konawe	11	7
11	Konawe Utara	10	7
12	Wakatobi	11	7
13	Kendari	12	8
14	Buton Selatan	6	4
15	Konawe Kepulauan	7	4
16	Kolaka Timur	12	8
17	Muna Barat	10	7
Jumlah		186	127

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dari penilaian ASN di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner memuat daftar pernyataan untuk empat variabel

dengan pilihan jawaban dalam skala likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju). Kuesioner telah digunakan untuk *try out* dengan hasil pengujian instrumen sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	Jumlah Item	Item Valid	Alpha Cronbach	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	14	14	0,977	Reliabel
Motivasi (X2)	16	16	0,987	Reliabel
Disiplin (X3)	12	12	0,980	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	18	18	0,984	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item sudah valid. Artinya, item-item pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur dengan tepat dan teliti. Selain itu, tabel tersebut juga menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel juga sudah reliabel, yaitu dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Analisis dilakukan pada data primer yang sudah dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji hipotesis yang melibatkan beberapa variabel prediktor dengan satu variabel respons.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Pada bagian ini akan disajikan skor rata-rata untuk variabel-variabel penelitian. Skor rata-rata digunakan untuk mengetahui seberapa baik penilaian oleh responden.

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori
Budaya Organisasi (X1)	3,93	Tinggi
Motivasi (X2)	4,20	Tinggi
Disiplin (X3)	4,14	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	4,04	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel dengan nilai rata-rata paling kecil adalah Budaya Organisasi, yaitu sebesar 3,93. Di sisi lain, variabel dengan nilai rata-rata paling besar adalah motivasi (4,20). Berdasarkan Solimun *et al.* (2017), nilai rata-rata skor dalam rentang 3,51-4,50 adalah termasuk kategori tinggi/baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi, disiplin, serta kinerja ASN Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara sudah tergolong baik.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pada bagian ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan uji F seperti dimuat dalam Tabel 3. Tabel tersebut menunjukkan *p-value* yang didapatkan adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari taraf nyata 5% (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji simultan adalah signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebesar 0,894. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin dapat menjelaskan Kinerja Pegawai hingga 89,4%.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Kuadrat Tengah	F	P-value
Regresi	46,812	3	15,604	345,736	0,000
Galat	5,551	123	0,045		
Total	52,364	126			

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pada bagian ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan uji t.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Pengaruh Hipotesis	Koefisien Regresi	t	P-value	Hipotesis Diterima/Ditolak
H1	Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,212	3,845	0,000	Hipotesis diterima
H2	Motivasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,384	5,268	0,000	Hipotesis diterima
H3	Disiplin (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,393	5,276	0,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa diperoleh koefisien regresi positif untuk masing-masing pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, *p-value* untuk masing-masing hipotesis juga bernilai kurang dari 5% (0,05). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- (1) Peningkatan budaya organisasi secara signifikan akan menyebabkan kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.
- (2) Peningkatan motivasi secara signifikan akan menyebabkan kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.
- (3) Peningkatan disiplin secara signifikan akan menyebabkan kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- (1) Jumlah responden yang hanya 127 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- (2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan disiplin adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya ASN Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja ASN yang lebih baik, maka diperlukan peningkatan budaya organisasi, motivasi, dan disiplin pada setiap ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Dariansyah, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati. *Jurnal Sosio-Ekons* Vol. 10 No. 2.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *ptimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 13 No. 1.

- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 1.
- Farih, Muhamad, Endro Sukojo dan La Ode Bahana Adam berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsud Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)* Vol. 4 No. 3.
- Girsang W. Sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)* Vol. 4 No. 2.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiany, H. Dyah. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hermawan, A. M., Bayu Airlangga Putra dan Mochammad Arif. (2019). *The Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Indomaret Shop In South Surabaya*. JWC: Journal of World Conference.
- Ismawati, I., Abd. Kodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* Vol. 6 No. 3.
- Julianry, A., Rizal Syarief dan M. Joko Affandi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., dan Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 4.
- Kumarawati, R., Gede Suparta dan Suyatna Yasa. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 No 2.
- Luhur R. Yohanes. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Jurnal OE* Vol. 6 No. 3.
- Mahardhika, R., Djahur Hamid dan Ika Ruhana. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 4 No. 2.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Prin-ceton, NJ: Van Nostrand.
- Megantara, I., Suliyanto dan Ratno Purnomo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)* Vol. 21 No. 1.
- Nitasari, R, Afrisalia. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. SKripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Novziransyah, Nanda. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK* Vol. 2 No. 1.
- Nurhalim, F., Diana Sulianti K. Tobing dan Sudarsih. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Pangarso, A. dan Putri Intan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Vol. 9 No. 2.
- Purnomo, Joko. (2016). *Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Yogyakarta: Infest Yogyakarta.
- Purwati, Indah. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Jatim Cabang Kediri. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantra Kediri.

- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Organisasi pemerintah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagita, A. Ayu, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W. S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 57 No. 1*.
- Sanjaya, Rido. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sihotang, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Soegoto, Eddy S. (2010). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung (edisi revisi)*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sumbung, I Lestari, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)*. Vol. 2 No. 1.
- Suparno dan Sudarwati. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01*.
- Suryani, D. & Budiono. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya*. *JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT*. Vol. 16 No. 1.
- Umar, Husein. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utari. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wardani, R. K. M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT Karya Indah Buana Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 31 No. 1*.
- Zaitun, N., Aidin H. A., Endro S., Hastuti, Patwayati, Ld. Bahana A. dan Nuryamin B. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Team Work Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Di Biddokes Polda Sultra*. *JUMBO: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Vol. 4 No. 2.