

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH DPRD PROVINSI KEPULAUAN RIAU****Afrizal¹⁾, Oktavianti²⁾, Lukmanul Hakim³⁾**Email: afrizaldachlan2@gmail.com (correspondent author)¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾**Info Artikel**Diserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022**Kata Kunci:**Kinerja Pegawai,
Budaya Organisasi,
Kualitas Sumber
Daya Manusia,
Motivasi, Disiplin
Kerja**Keywords:***Employee
Performance,
Organizational
Culture, Quality of
Human Resources,
Motivation, Word
Discipline***Abstrak**

Kinerja Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Karena kinerja Pegawai yang tinggi menentukan hasil kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Disiplin, Lingkungan kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh dengan jumlah 36 responden. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa hasil uji t terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

Abstract

Employee Performance is a very important factor in the organization. Because high employee performance determines the results of organizational performance. The purpose of this study was to analyze the effects of work motivation, discipline, work environment, and leadership style on employee performance. The population in this study were 36 employees of the Riau Islands Province Secretariat. The sampling technique uses the saturated sampling method with a total of 36 respondents. Data analysis uses multiple regression and hypothesis testing. The results of this study concluded that the results of the t test on each variable showed that the Organizational Culture variable had a positive and significant effect on the performance of the Secretariat of the Riau Islands Province DPRD, the Quality of Human Resources had a positive and significant effect on the Performance of the Civil Servants of the Riau Islands Province Secretariat, Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants in the Secretariat of the Riau Islands Province, and Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of the Civil Servants in the Riau Islands Province Secretariat. F test results show that Organizational Culture, Quality of Human Resources, Work Motivation and Discipline have a positive and significant effect on the performance of the Secretariat Staff of the Riau Islands Province.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Isyandi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah –masalah eksternal dan intergrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Isyandi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama diberlakukan, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai standard perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Raharjo dalam Fuad dkk., (2017), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia itu tidak oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Sumber daya manusia atau biasanya juga disebut tenaga kerja, baik secara individu maupun dalam kelompoknya selalu mempunyai sifat-sifat dan karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan. Isyandi (2017), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen sumber daya adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia,

Sulistiyani (2018), menyatakan motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Notoatmodjo dalam Saluy (2018), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Saluy dkk, (2018), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Suradinata dalam Saluy dkk, (2018), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik, Terry dalam Sutrisno (2019).

Sidianti (2015), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir Menurut Kasmir (2016).

Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan Insansi tersebut karena pegawai yang berhubungan langsung dengan Pekerjaannya. DPRD akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan DPRD akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh pihak DPRD dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
5. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Isyandi (2017), menemukan budaya organisasi seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Selanjutnya, Mas'ud dalam Isyandi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertidak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Isyandi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama diberlakukan, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai standard perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Fuad dkk., (2017), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia itu tidak oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Sumber daaya manusia atau biasanya juga disebut tenaga kerja, baik secara individu maupun dalam kelompoknya selalu mempunyai sifat-sifat dan karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan. Perberdaan perilaku tersebut biasanya dicerminkan pada saat individu tersebut atau kelompok manusia bekerja melaksanakan aktivitasnya. Artinya bahwa sikap dan tingkah laku manusia akan dapat dilihat dalam kesungguhannya menjalankan pekerjaan termasuk cara bekerja yang mereka perlihatkan. Kesungguhan bekerja dan cara bekerja seseorang akan dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, Isyandi, (2017).

Motivasi

Sulistiyani (2018), menyatakan motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Notoatmodjo dalam Saluy (2018), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Sidiанти (2015), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Disiplin Kerja

Saluy dkk, (2018), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Suradinata dalam Saluy dkk, (2018), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlakut. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik, Terry dalam Sutrisno (2019). Siagan dalam Suwondo dkk, (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Kinerja Pegawai

Teguh (2018), menyatakan kinerja pegawai adalah kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Saluy (2018), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwondo (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara-positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi.

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian mengambil populasi di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Dikarenakan jumlah Pegawai Negeri Sipil 36 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 36 orang Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono (2015) mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan

dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data: jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti *SPSS 20.0*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel 0.294 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Tabel. 1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.56972445
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.072
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Menganalisis hasil uji kolmogorov-smirnov pada Tabel 1 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi $0.799 > 0.05$.

Tabel. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.287	3.481
Kualitas SDM	.230	4.345
Motivasi	.271	3.684
Disiplin	.208	4.801

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 tampak menunjukkan bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi (3.481), Disiplin kerja (4.345), Lingkungan kerja (3.684) dan Gaya Kepemimpinan (4.663) berada di bawah angka 10. Sedangkan nilai *tolerance* Motivasi (0.287), Disiplin Kerja (0.230), Lingkungan Kerja (0.271) dan Gaya Kepemimpinan (0.208) berada diatas 0,1. Dengan demikian bahwa model tersebut tidak memiliki gejala Multikolinieritas.

Tabel. 3 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		
	T	Sig.	
KINERJA	2.727	.010	
Budaya organisasi	-2.891	.172	
Sumber daya manusia	2.181	.137	
Motivasi	-.573	.571	
Disiplin	.138	.891	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji glejser pada Tabel 3 di atas probabilitas atau taraf signifikansi variabel Budaya Organisasi bernilai $0.172 > 0,05$, variabel Sumber Daya Manusia bernilai $0.137 > 0,05$, variabel Motivasi $0.571 > 0,05$ dan variabel Disiplin bernilai $0.891 > 0,05$ sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari alpha.

Tabel. 4 Hasil Uji t

Coefficients a		
Model	T	Sig
(Constant)	6.419	.000
Budaya Organisasi	6.308	.000
SDM	2.614	.014
Motivasi	1.100	.280
Disiplin	2.029	.051

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4 maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $6.308 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_01 ditolak dan $H_{\alpha}1$ diterima untuk variabel Budaya organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- Nilai t-hitung untuk variabel Kualitas Sumber Daya manusia sebesar $2.614 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.06 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_02 ditolak dan $H_{\alpha}2$ diterima untuk variabel Sumber daya manusia, dengan demikian maka secara parsial variabel Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- Nilai t-hitung untuk variabel Motivasi sebesar $1.100 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.065 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_03 ditolak dan $H_{\alpha}3$ diterima untuk variabel Motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin kerja sebesar $2.029 > 1.683$ t-tabel dan nilai sig $0.024 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_04 ditolak dan $H_{\alpha}4$ diterima untuk variabel Disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Secara parsial variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Tabel. 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	355.516	127.793	.000 ^b
Residual	2.782		
Total			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, sdm, budaya organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai f-hitung $127.793 > 2.61$ f-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_05 ditolak dan $H_{\alpha}5$ diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, variabel Sumber Daya Manusia, variabel Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel Budaya organisasi, Kualitas Sumber daya manusia, Motivasi, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel. 6 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.971 ^a	.943	.935

a. Predictors: (Constant), sdm, Budaya Organisasi,

Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada Tabel 6 diperoleh nilai angka R sebesar 0.971, artinya korelasi antara variabel Budaya organisasi, Sumber daya manusia, Motivasi, Disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 96.7%. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.943, hal ini berarti presentase sumbangan variabel Budaya organisasi, Sumber daya manusia, Motivasi, Disiplin dalam model regresi sebesar 93.6% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 7.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Budaya organisasi sebesar 6.308 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.683 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima untuk variabel Budaya organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai mampu merasakan Budaya organisasi yang baik dalam bekerja. Terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan dari Dinas terkait atas pencapaian kinerja yang baik. Adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat pegawai bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai-nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi Budaya organisasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintah Depok. Subagiyono (2015) pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan *Wearnes Education Center*.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 2.614 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.683 dan nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, dengan demikian maka secara parsial variabel Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. Pegawai memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat Sumber Daya Manusia pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dahlan (2017) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 1.100 lebih kecil jika dibandingkan dengan t-tabel 1.683 dan nilai signifikansi 0.065 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_03 di diterima dan $H_a 3$ ditolak untuk variabel motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena Pegawai memiliki Motivasi yang kurang tinggi dalam bekerja. Pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik kinerja yang baik. Adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat karyawan bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai-nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi Pegawai perlu ditingkatkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fachreza (2018) Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh syariah dikota Banda Aceh.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2.029 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.683 dan nilai signifikansi 0.024 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_04 di ditolak dan $H_a 4$ diterima untuk variabel Disiplin Kerja dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh Pegawai Semangat atau dorongan yang timbul dari dalam pegawai sehingga dapat menyumbang kinerja yang efektif dan produktif. Kesimpulannya adalah semakin baik Kedisiplinan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan Wairroy (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

5. Pengaruh Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 127.793 lebih besar dari f-tabel 2.61 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_05 di ditolak dan $H_a 5$, dengan demikian maka variabel Budaya Organisasi, Variabel Sumber Daya Manusia, Variabel Motivasi, Variabel Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena adanya kesinambungan dari Budaya Organisasi yang baik di dalam lingkungan Kerja sehingga terciptanya sebuah Disiplin kerja yang baik pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, adanya aliran Motivasi Kerja yang tinggi yang membuat pegawai menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan Disiplin kerja dari para Pegawainya sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat

waktu hal tersebut mampu menciptakan kinerja yang stabil didalam sebuah instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiasari (2017) Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang sekretariat dan Bidang Industri).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
5. Budaya Organisasi, Kualitas Sumber daya manusia, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran ataupun masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel Budaya organisasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, bagi instansi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai yang harus dilakukan adalah atasan terus merekrut sumber daya manusia yang lebih baik, Motivasi kerja para pegawainya, dan memperhatikan Disiplin kerja para pegawai agar pekerjaan sesuai yang diharapkan serta mencapai target yang diinginkan kepada pegawai serta memberikan seperti dengan memberikan contoh yang baik sebagai pimpinan dan yang layak kepada pegawai sehingga tujuan utama instansi dapat tercapai.
2. Diharapkan kepada pihak instansi agar dapat lebih memperhatikan hak-hak normatif pegawai berikut tunjangan lainnya yang disesuaikan dengan tugasnya.
3. Diharapkan kepada pihak instansi dan pimpinan agar dalam memberikan jabatan yang ada sesuai dengan struktur berdasarkan prestasi kerja sehingga lebih mudah dalam menentukan bonus kepada Pegawai.
4. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya organisasi, Sumber daya manusia, Motivasi dan Disiplin sebesar 93.6%, sedangkan sisanya sebesar 7.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Ahmad, B. S. & Yuwinta, T. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan PT IE), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 56.
- Ali. W, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, *Jurnal Administrare*, Vol. 4, No. 1, 15.
- Dahlan, D. Hasim & Hamdan, 2017. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar, *Jurnal Administrare*, Vol. 4, No. 2, 69.
- Devy, D. S. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) *E-journal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 93-106.
- Diah, I. S. & Eddy, M. S. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, 136-137.
- Djoko, S.W. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Depok, *Jurnal fakultas ekonomi dan bisnis (JMM) Vo. 13, No. 2, 289.*
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heny, S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun, *Jurnal Jibeka* Vol. 9, No. 1, 48-49.
- Husein, U. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Isyandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jesslyn, H. & Fransisca, A. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera, *Jurnal AGORA* Vol. 5, No. 1, 121-131.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

- Mardi, A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2, No. 2, 121-140.
- Nanang, T. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant.
- Rani, K. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, *Jurnal Widya Cipta*, Vol. II, No. 1, 33-34.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Theolina, H. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat Di Rsud Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat), *Jurnal Emba* Vol. 4, No. 2, 298.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Wahyu, W. 2015. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur, *Jurnal TAPIS* Vol.11, No. 2, 131-134.
- Yessica, N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya, *Jurnal Agora* Vol. 6, No. 1, 1-9.
- Yoyok, H. Subagiyono, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center, *Jurnal Jibeka* Vol. 9, No. 1, 70-76.