

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SOLOK**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK  
DISCIPLINE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN THE OFFICE MINISTRY OF RELIGION SOLOK DISTRICT***

**Indri Desfika<sup>1</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>2</sup>, Firdaus Hamta<sup>3</sup>, Alpino Susanto<sup>4</sup>, Ahmad Arifin<sup>5</sup>,  
Ifatin Nadila<sup>6</sup>**

<sup>1-2,4</sup>(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>3</sup>(Prodi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>5-6</sup>(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>1</sup>indri@gmail.com, <sup>2</sup>ervin.nora@gmail.com, <sup>3</sup>firdaus@gmail.com, <sup>4</sup>alpino@gmail.com, <sup>5</sup>arifin@yahoo.com,  
<sup>6</sup>ifatin@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai ASN di kantor kementerian agama Kabupaten Solok. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 52 pegawai dengan menggunakan teknik koesioner. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan secara simultan motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of motivation, organizational culture, work discipline, and job satisfaction on employee performance at the Solok Regency Ministry of Religious Affairs Office. The population of this study was 52 civil servants at the Solok Regency religious affairs ministry office. The sample of this study was the entire population of 52 employees using questionnaire techniques. Sampling uses a saturated sampling technique, where the sampling technique when all members of the population are used as samples. This research is a quantitative research. The data analysis method uses multiple linear regression statistics. The results showed that motivation had a partial significant effect on employee performance, organizational culture had a partial significant effect on employee performance, work discipline had a partial significant effect on employee performance, and job satisfaction had a partial significant effect on employee performance and simultaneously motivation, organizational culture, work discipline and job satisfaction had a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Motivation; Organizational Culture; Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan faktor strategis dan aset sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu lembaga, karena semua kegiatan atau aktifitas dalam sebuah lembaga akan dilakukan oleh pegawai. Akan tetapi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda dan terbatas, oleh karena itu suatu lembaga membutuhkan beberapa orang pegawai untuk menjalankan setiap kegiatan yang sudah direncanakan. Agar pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan lembaga, maka pimpinan dalam lembaga tersebut perlu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Sehingga bawahannya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dengan optimal.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Adapun kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dapat kita lihat saat evaluasi kinerja dilakukan oleh pimpinan. Saat evaluasi akan terlihat pegawai yang bekerja secara maksimal dengan pegawai yang bekerja biasa-biasa saja, bahkan pegawai yang bekerja dibawah standar yang telah ditetapkan. Bapak Yulmi Putra selaku Staf Analis kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Solok menginformasikan, jumlah pegawai yang bekerja dilingkungan Kementerian Agama Kabupaten Solok berjumlah 556 orang, yang ditugaskan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebanyak 52 orang. Salah satu motivasi yang diberikan oleh pemerintah kepada Aparatus Sipil Negara (ASN) yaitu dengan diberikannya Tunjangan Kinerja (TUKIN). Terhitung dari bulan Juli 2014 pemerintah telah memberikan tunjangan kinerja (tukin) kepada ASN Kementerian Agama Kabupaten Solok. Ini tentu tujuannya untuk mensejahterakan pegawai dan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 1. Capaian Sasaran Strategis Tahun 2022**

No	Sasaran strategis	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2022	Realisasi	Capaian (%)	Kategori
1.	Meningkatnya kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran agama	Indeks kesalehan umat beragama	84, 58	83,92	99,22	Baik
	Rerata Capaian	Sasaran 1			99,22	Baik
2.	Meningkatnya moderasi beragama dan kerukunan umat beragama	Indeks Kerukunan Umat Beragama	74,00	72,39	97,82	Baik
	Rerata Capaian	Sasaran 2			97,82	Baik
3.	Meningkatnya keselarasan relasi agama dan budaya	Indeks penerimaan umat beragama atas keragaman budaya	65,00	72,38	111,35	Sangat Baik
	Rerata Capaian	Sasaran 3			111,35	Sangat baik
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan kehidupan beragama	a. Indeks Kepuasan Layanan KUA	81,00	78,90	97,41	Baik
		b. Tingkat kepuasan layanan produk halal	65,00	84,50	120,00	Sangat Baik
		c. Indeks Kepuasan Layanan Ibadah Haji	85,96	0	0	Kurang
	Rerata Capaian	Sasaran 4			72,47	Baik
5.	Meningkatnya pemanfaatan ekonomi keagamaan umat	Persentase dana sosial keagamaan untuk mendukung layanan pendidikan dan keagamaan	51,00	51,25	100,49	Sangat Baik
	Rerata Capaian	Sasaran 5			100,49	Sangat Baik

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok Tahun 2022

Berdasarkan survei dan data awal yang diperoleh, menunjukkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Solok sudah mencapai capaian yang bagus namun pada indeks kepuasan layanan ibadah haji masih kategori kurang hal ini terlihat dari pekerjaan yang sering ditunda-tunda dan masih ada yang keluar masuk pada jam kerja.

Hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Solok dari tahun 2020 sampai tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Solok Tahun 2020-2022**

No	Range	2020	2021	2022	Persentase
1	Amat Baik (> 96)	10	15	35	0,38
2	Baik (86 – 95)	21	16	10	0,30
3	Cukup Baik (76 – 85)	21	21	7	0,31
4	Tidak Baik (< 75)	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>		52	52	52	0,99

*Sumber:* Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dalam kurun waktu tiga tahun jumlah pegawai yang mendapatkan nilai amat baik semakin meningkat, nilai baik juga semakin meningkat sedangkan mendapatkan nilai cukup baik sudah makin meningkat walaupun jumlah pegawai di tahun 2020-2021 yang mendapatkan nilai cukup baik bertahan dan di tahun 2022 menurun. Hal ini tentu merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian dari instansi, dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok agar mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Motivasi yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ialah adanya Aturan tentang pemberian tunjangan kinerja (tukin) terdapat dalam PMA RI Nomor 11 tahun 2022 tentang pemberian tunjangan kinerja pegawai pada Kementerian Agama dan Peraturan Presiden RI Nomor 130 tahun 2018 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama. Penerimaan besarnya tunjangan kinerja sesuai dengan aturan-aturan yang terdapat dalam PMA dan Peraturan Presiden RI. Tunjangan kinerja (tukin) adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi yang didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja (PMA, 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh informan bapak Yulmi Putra sebagai Staf Analis kepegawaian kementerian agama Kabupaten Solok bahwa terkait dengan budaya organisasi ada lima budaya kerja Kementerian Agama yang diterapkan yakni, (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan) yang sudah dirasakan sepenuhnya sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selanjutnya untuk motivasi walaupun sudah diberikan tunjangan dari Aparatus Sipil Negara tapi masih banyak yang bekerja tidak professional dalam tanggung jawab pekerjaannya, ini terlihat pada pekerjaan yang sering ditunda-tunda dan masih ada yang keluar masuk pada jam kerja.

Unsur budaya organisasi di kementerian agama kabupaten solok dapat dilihat langsung yaitu dekorasi bangunan dimana diidentik dengan warna hijau yang di gunakan untuk cat dinding bangunan Kantor Kemenag yang mempunyai arti kedamaian dan perjuangan dalam menegakkan kebenaran, logo dan seragam pegawai yang ada di kantor kementerian agama kabupaten solok mencerminkan kesopanan dan nilai adat istiadat yang ada di lingkungan sekitar yaitu berupa berseragam muslim-muslimah dan logo memiliki arti keseluruhan bahwa Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila, menghargai perbedaan dan sikap mengabdikan kepada masyarakat, dan juga kantor kementerian agama kabupaten solok memegang teguh logo ikhlas beramal yang asumsi dasar, asumsi yang ditekankan kepada pegawai kantor kementerian agama kabupaten solok ialah harus bekerja ikhlas tanpa mengahrapkan imbalan atau pungli (pungutan liar) dan ini terlihat

pada spanduk yang dipasang di depan gerbang kantor kemnterian agama kabupaten solok dan senantiasa bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku karena selain ada pihak-pihak yang selalu mengawasi pegawai Ketika di kantor. Namun berdasarkan observasi yang sudah peneliti lakukan terkait dengan budaya organisasi yang masih dirasakan lemah sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang belum optimal pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

Lemahnya budaya organisasi yang dirasakan terjadi karena beberapa pegawai sering keluar masuk kantor tanpa kepentingan dan alasan yang jelas sehingga terlihat kurang disiplin. Disaat jam istirahat pegawai banyak yang kurang disiplin, dapat ditandai dengan sepiunya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok setelah istirahat dan akan ramai kembali setelah mendekati jam pulang kantor.

Disamping itu terkait disiplin kerja masalah kinerja pegawai yang kurang optimal yaitu beberapa pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena jam kerja dihabiskan untuk bercerita dan menunda pekerjaan, serta banyaknya pekerjaan yang dikerjakan di akhir-akhir pelaporan sehingga banyak terjadi kesalahan dan terlambat mengumpulkan pelaporan kerja. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok menganggap disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah hal yang sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok tetap masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai, untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 Tingkat Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok 2020-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Absen			Jumlah Absensi (3+4+5)	Tingkat Absensi Pertahun (%)
		Sakit	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
1	2	3	4	5	6	7
2020	52	319	1687	1324	3330	21,60%
2021	52	317	1578	1230	3125	18,34%
2022	52	427	1784	1734	3945	21,81%

*Sumber:* Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, 2022

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai dalam tiga tahun terakhir, tepatnya dari tahun 2020 sampai dengan 2022 naik turun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, kurang disiplin dalam bekerja. Selain alpha, datang terlambat dan pulang lebih cepat, pada saat mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin untuk mentaati peraturanyang telah dibuat, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dalam bentuk tunjangan kinerja (tukin) yang diterima, menurut informan bapak Yumil Putra selaku Staf Analis

kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama ada yang meningkat dikarenakan adanya peningkatan finansial. Apabila gaji pokok sudah diterima ditambah dengan tunjangan kinerja (tukin) dianggap sudah mencukupi kebutuhan pegawai dan juga sudah memadai. Maka dari itu kinerja pegawai meningkat sesuai dengan gaji yang sudah diterimanya.

Namun berdasarkan observasi yang telah dilakukan masih adanya fenomena yang muncul di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok saat ini adalah masih ada yang belum meningkat kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing, pendapat kepala bagian staff menganggap pegawai masih banyak lalai hal ini mungkin terkait dengan motivasi kerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok serta kepala bagian dari masing-masing struktur organisasi yang ada terhadap kebutuhan para pegawainya, sehingga setiap target pekerjaan yang belum tercapai secara maksimal walaupun mengumpulkan tepat waktu, karena masih banyak pegawai mengundur pekerjaan dan tergesa-gesa pada pengumpulan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan masih banyak yang perlu diperbaiki saat pengumpulan tugas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk menguji hipotesis tentang suatu populasi atau sampel (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil angket/kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dan sampel Dalam pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dengan Jumlah seluruh pegawainya adalah lima puluh dua orang (52) orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2020).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.,

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten solok. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 17. Hasil uji regresi linear berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,169	3,910		,299	,766
Motivasi Kerja	,292	,105	,268	2,792	,008
Budaya Organisasi	,188	,073	,230	2,557	,014
Disiplin Kerja	,255	,100	,311	2,558	,014
Kepuasan Kerja	,301	,127	,228	2,367	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 17 uji regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y_1 = 1,169 + 0,292X_1 + 0,188X_2 + 0,255X_3 + 0,301X_4 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 7,890 artinya adalah jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebesar 1,169.
2. Variabel motivasi mempunyai nilai 0,292 artinya bahwa setiap terjadinya kenaikan X1 sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,292.
3. Budaya organisasi mempunyai nilai 0,188 artinya bahwa setiap terjadinya kenaikan X2 sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,188.
4. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai 0,255 artinya bahwa setiap terjadinya kenaikan X3 sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,255.
5. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0,301 artinya bahwa setiap terjadinya kenaikan X4 sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,301.

**Uji Hipotesis**

**Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji Statistik T)**

Uji t terukur menunjukkan sejauh mana pengaruh variabelindependen secara terpisah memperjelas keragaman pada variabel terikat (Ghozali; 2015). Secara mandiri dalam menjelaskan variabel dependen (Harga Saham). Dikatakan signifikan t hitung > t tabel, hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika estimasi t hitung < t tabel, variabel independen tidak berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Di mana untuk mengetahui nilai t tabel, dapat menggunakan rumus  $df = n - k - 1$  di mana  $df$  adalah nilai uji t,  $n$  adalah jumlah responden,  $k$  adalah jumlah variabel independen, dan 1 adalah perkiraan dari persamaan tersebut. Artinya untuk mengetahui t tabel insentif dalam uji t dalam penelitian ini adalah  $df = 52 - 4 - 1 = 47$ , t tabel dari angka 47 adalah 2,01174.

**Tabel 18. Uji parsial (uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,169	3,910		,299	,766
1 Motivasi Kerja	,292	,105	,268	2,792	,008
Budaya Organisasi	,188	,073	,230	2,557	,014
Disiplin Kerja	,255	,100	,311	2,558	,014
Kepuasan Kerja	,301	,127	,228	2,367	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

**1. Variabel motivasi (X1)**

Berdasarkan tabel Uji t diatas pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,792 > t$  tabel (**2,011**), maka terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

**2. Variabel budaya organisasi (X2)**

Berdasarkan tabel Uji t diatas pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,557 > t$  tabel (**2,011**), maka terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

**3. Variabel disiplin kerja (X3)**

Berdasarkan tabel Uji t diatas pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,558 > t$  tabel (**2,011**), terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**4. Variabel kepuasan kerja (X4)**

Berdasarkan tabel Uji t diatas pengaruh variabel kepuasan kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,367 > t$  tabel (**2,011**), maka terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel- variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama- sama). Dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan apabila memiliki nilai F hitung  $> F$  tabel, selain itu pula memiliki nilai probabilitas  $<$  nilai standar. Dimana untuk mencari nilai F tabel adalah  $df = n - k - 1$  berarti  $52 - 4 - 1 = 47$ , dengan F tabel **2,01174**. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 19. Uji simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	800,643	4	200,161	52,814	,000 <sup>b</sup>
Residual	178,126	47	3,790		
Total	978,769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Dari tabel 19 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 52,814 dan nilai F tabel (**2,011**). Karena F hitung > F tabel maka dengan ini hubungan motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah berbentuk linear dan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi, budaya organisasi, disiplin, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

#### **Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) umumnya mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memperjelas variasi dalam variabel dependen. Koefisien jaminan antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika estimasi R Square sangat besar (teridentifikasi 1), maka secara praktis variabel independen dapat memberikan semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi variabel dependen (Sugiyono, 2015). Untuk mengetahui koefisien jaminan pada hasil tes dengan SPSS dengan melihat angka-angka di bagian R Square. Berikutnya adalah konsekuensi dari koefisien jaminan (R<sup>2</sup>):

**Tabel 20. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 <sup>a</sup>	,818	,803	1,94677

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel 20, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar ,803 atau sebesar 80,3% yang dilihat pada kolom *Adjusted R Square*. Hal ini berarti pada variabel dependen (kinerja pegawai) memberi kontribusi sebesar 80,3% Sedangkan sisanya 19,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Motivasi, budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang perlu disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, agar selalu memberikan motivasi yang positif kepada pegawai supaya pegawai semakin semangat dalam bekerja.
2. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, agar dapat memberikan budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota pegawainya.
3. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, agar selalu memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin serta memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.
4. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, agar selalu memberikan gaji yang layak serta kesempatan kenaikan jabatan bagi pegawai yang berprestasi sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.
5. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja pegawai diharapkan dapat memperbanyak sampel penelitian dan menggunakan variabel lain seperti: iklim kerja, kepemimpinan, dan lainnya.

### REFERENSI

- Adrianto, W., Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L. (2021). Manajemen Sistem Pencatatan Akuntansi Dengan Menggunakan Sistem Aplikasi Oracle Dan SAP. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3). 371-380.
- Aisyah, S., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Analisis Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 98-108.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.



- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.



- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.



- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.



- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.



- Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.