

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Teknologi Informasi Pada Kinerja Pegawai

The Influence of Motivation, Organizational Culture, Work Discipline, and Information Technology on Employee Performance

Muhammad Firmansyah^{1*}, Dedi Arman², Sri Langgeng Ratnasari³, Nadia Khaira Ardi⁴, Abraham Jeruansal Rahman⁵, Whida Elastu Permana⁶, Yarlindra Juliardi⁷, Teddy Tambunan⁸, Petra Paulus Tarigan⁹, Muhammad Afif Ridwan¹⁰, Gandhi Sutjahjo¹¹

¹⁻³Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

⁴⁻¹⁰Fakultas Teknik, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

¹¹Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia

E-mail: mhdfirmansyah19688@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat menarik untuk dipelajari, karena kinerja karyawan sangat menentukan kinerja lembaga. Pandemi Covid-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020 telah berdampak pada kinerja Aparat Sipil Negara (ASN). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan dari Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Sampel penelitian adalah 100 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan alat statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan teknologi informasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Motivasi; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Teknologi Informasi

Abstract

Employee performance is one thing that is very interesting to study, because employee performance greatly determines the performance of the institution. The Covid 19 pandemic that has occurred since early 2020 has had an impact on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, organizational culture, work discipline, and information technology on the performance of employees of the Ministry of Religion. This study uses quantitative methods. The population of this study were 100 employees of the Ministry of Religion of Tanjungpinang City and the Ministry of Religion of Bintan Regency. The research sample was 100 employees with saturated sampling technique. The analysis technique uses multiple linear regression with SPSS statistic tool. The result of this study is that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee

performance, and information technology has a positive and significant effect on employee performance. Motivation, organizational culture, work discipline, and information technology together have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Motivation; Organizational Culture; Work Discipline; Information Technology*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat menarik untuk diteliti, karena kinerja pegawai sangat menentukan kinerja institusi, Ratnasari (2020). Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi tempat yang menaunginya, Kadar (2015).

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Menurut Mustafid (2017) untuk menjalankan fungsi pelayanan tersebut, diperlukan dukungan berbagai unsur. Unsur unsur yang dimaksud adalah unsur perilaku organisasi yang baik, meliputi perilaku manusia (baik individu maupun kelompok), pengaturan dan mekanisme kerja, seperti sistem, prosedur dan metode kerja dalam organisasi publik, serta sarana pelayanan dan kualitas personilnya.

Kinerja pegawai banyak dipengaruhi berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor berasal dari dalam diri pegawai, sementara faktor eksternal berasal dari. Adanya wabah penyakit yang berdampak pada kinerja pegawai menjadi salahsatu contoh faktor eksternal. Sejak tahun 2020, dunia dihebohkan dengan Pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19). Pertama kali ditemukan pada akhir Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok. *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan bahwa wabah Covid-19 tersebut merupakan sebuah pandemi global yang berdampak pada penetapan status darurat kesehatan internasional. Pemerintah Indonesia tidak tinggal diam dan merespon hal tersebut dengan ditetapkannya beberapa kebijakan nasional, diantaranya adalah seruan untuk bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH), pemberlakuan *social distancing* dan pembatasan sosial berskala besar (PSBB).

Pada masa pandemi Covid 19, ada berbagai perubahan yang dihadapi PNS Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Diantaranya, ada pemberlakuan sistem kerja di rumah atau *work from home* (WFH), kewajiban apel pagi dan sore untuk pegawai yang masuk kerja atau *work from office* (WFO). Rapat kerja sebagian

besar beralih dari tatap muka menjadi rapat daring. Para pegawai juga makin selektif untuk melakukan Dinas Luar (DL) dalam mengantisipasi Covid 19. Di masa Covid 19, penggunaan teknologi informasi juga meningkat.

Berdasarkan observasi awal, ada kelemahan terkait kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Tanjungpinang maupun Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan kondisi masih dijumpainya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi dan apel sore, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

Informasi dari Kepala Kemenag Kabupaten Bintan, Erman Zaruddin, pihaknya pernah melakukan inspeksi mendadak (sidak) dan menjumpai pegawai berada di warung kopi di jam kerja. Pegawai yang bersangkutan keesokan harinya dipanggil dalam apel pagi dan mendapat teguran. Dalam setiap apel pagi dan sore selalu ada arahan agar mematuhi disiplin kerja.

Motivasi pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan dalam bekerja juga masih kurang. Hal ini terlihat dalam pengamatan penulis saat datang ke pusat Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Pegawai yang ditempatkan di unit ini terlihat tidak bersemangat dan acuh tidak acuh dalam melayani tamu yang datang. Tidak terlihat pelayanan yang prima dalam menyambut tamu yang datang. Petugas satuan pengamanan (Satpam) tidak sigap dalam melayani tamu yang datang dan mengarahkan tamu ke PTSP.

Pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan belum seluruhnya memahami dan menjalankan lima budaya kerja Kementerian Agama yang menjadi panduan pegawai Kementerian Agama dalam bekerja. Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama terdiri atas 5 (lima) kata, yaitu: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Panduan budaya kerja pegawai Kementerian Agama disertai pelaksanaan sasaran Kinerja pegawai (SKP) dimulai sejak tahun 2014.

Penggunaan teknologi informasi, kondisi riilnya pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan masih ada yang gagap teknologi (gaptek). Masih banyak pegawai yang tidak terbiasa menggunakan komputer dan fasilitas internet dalam menunjang tugas sehari-hari.

Penelitian tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kusumayanti, Ratnasari, Hakim (2020), menunjukkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Santoso (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Verlius dan Vebrian (2020) menunjukkan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif kinerja aparatur sipil Negara (ASN). Hasil penelitian sama dilakukan Sukti (2020), motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja. Penelitian Rinaldi (2020), teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di masa pandemi.

- H2: Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di masa pandemi.
- H3: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di masa pandemi.
- H4: Teknologi informasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama di masa pandemi.
- H5: Motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan teknologi informasi diduga berpengaruh pada kinerja pegawai Kementerian Agama di masa pandemi.

Motivasi

Menurut Wibowo (2018), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Solong (2017) menjelaskan motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Menurut Shalahuddin (2017) motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan.

Menurut Wibowo (2017), bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Kebutuhan (needs)*. Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Menurut Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*. Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensial motivasional.
2. *Job design* (desain pekerjaan). Desain pekerjaan adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).
3. *Satisfaction* (kepuasan) Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan korelasi dengan motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stress dan kinerja.
4. *Equity* (keadilan) Keadilan adalah model motivasi bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima.
5. *Expectation* (harapan). Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang diharagai.
6. *Goal setting* (penetapan tujuan). Penetapan tujuan merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, *goal setting* mempunyai empat mekanisme motivasional, yaitu: 1) *Goals direct attention*, 2) *Goals regulate effort*, 3) *Goals increase persistence*, 4) *Goals foster strategies and actions plans*.

Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi relatif masih baru, berkembang sekitar awal tahun 1980-an. Konsep budaya organisasi diadopsi dari konsep budaya yang terlebih dahulu berkembang pada disiplin antropologi. Terdapat beragam pengertian budaya pada disiplin ilmu organisasi. Herminingsih (2014) menyampaikan 14 definisi budaya organisasi dari pakar yang berbeda. Teori-teori tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua berdasarkan perbedaan yang fundamental, yakni budaya organisasi sebagai metafor dan budaya organisasi sebagai entitas obyektif. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan tiga organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, apabila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karaktersitik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Rivai dan Mulyadi (2022), Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari – hari dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Tanjung (2021) menjelaskan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin kerja pada masing-masing karyawan maka dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan adalah wujud nyata dari rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan menerapkan disiplin kerja pada dirinya maka akan mendapatkan penghargaan bahkan kompensasi atas cerminan perilaku yang patuh, taat, dan baik. Adapun jenis-jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1) Disiplin Preventif, (2) Disiplin Korektif, dan (3) Disiplin Progresif

Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global, (Muzzaki, 2016).

Definisi teknologi informasi menurut Sutabri (2014) adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Sementara, teknologi informasi menurut Mulyadi (2014) adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.

Menurut Sutarman (2012), pengertian teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi dan dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, terhususnya pada aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak komputer.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen yang didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja (*performance*). Menurut Kasmir (2018), mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan para ahli di atas adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kasmir (2018).

Busro (2018) menjelaskan kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performance* di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019). Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian

Agama Kota Tanjungpinang sebanyak 52 orang dan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bintan sebanyak 48 orang. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 100 Pegawai Negeri Sipil.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden diminta pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus, mengambil seluruh populasi menjadi sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi masih terbatas, yakni 100 pegawai. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), budaya organisasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), teknologi informasi (X4). Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui komitmen organisasional, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengukur motivasi ada 10 pertanyaan, budaya organisasi 10 pertanyaan, disiplin kerja 10 pertanyaan, teknologi informasi 10 pertanyaan dan kinerja 10 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Untuk alternatif jawaban, agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif, maka setiap skala diberikan skor untuk pertanyaan yang positif.

Alat uji instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan software SPSS.

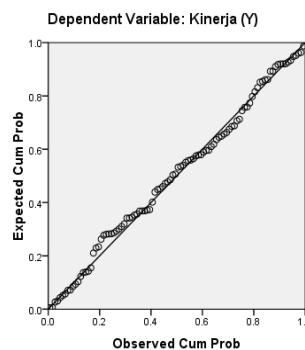
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Diketahui nilai r tabel dengan $df = n-2$ atau $20-2 = 18$ dan uji 2 sisi adalah 0,444. Seluruh item nilai korelasi lebih dari r tabel 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa item-item kuisisioner tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk kelima variabel di atas 0,600. Nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisisioner yang dibuat telah reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas

Gambar 1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	2.98059954
Most Extreme	Absolute	.063
Differences	Positive	.038
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.825

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asym. sig 2 tailed*) sebesar 0,825. Nilainya lebih dari 0,05, jadi residual terdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

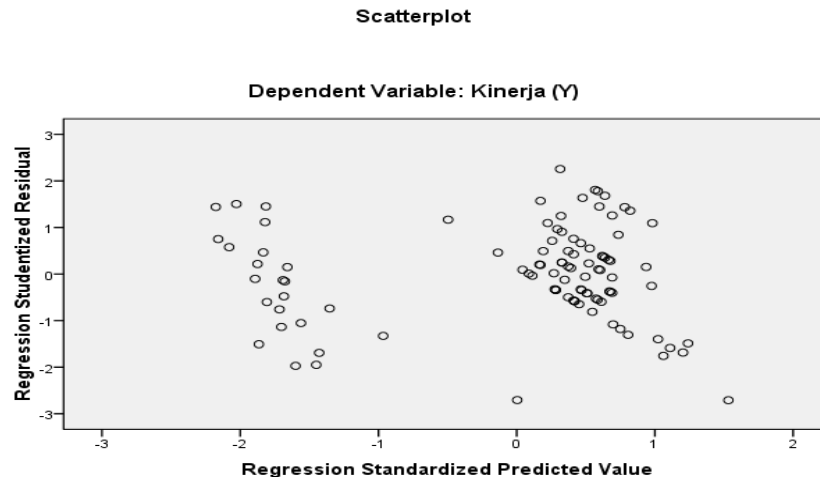
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.262	3.822
	Budaya Organisasi (X2)	.797	1.254
	Disiplin Kerja (X3)	.201	4.965
	Teknologi Informasi (X4)	.190	5.255

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan *tolerance* lebih dari 0,100 untuk keempat variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas Metode Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Tabel 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.337	2.993			-.113	.911
Motivasi (X1)	-.065	.050	-.252		-1.283	.202
Budaya Organisasi (X2)	.076	.079	.108		.962	.338
Disiplin Kerja (X3)	-.050	.053	-.211		-.941	.349
Teknologi Informasi (X4)	.104	.060	.402		1.747	.084

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa ke empat variabel nilai signifikansi lebih dari 0,05 (tidak signifikan). Jadi dapat disimpulkan pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.196		.643	.522		
Motivasi (X1)	.279	.324	3.339	.001	.262	3.822
Budaya Organisasi (X2)	.069	.029	.525	.601	.797	1.254
Disiplin Kerja (X3)	.244	.306	2.769	.007	.201	4.965
Teknologi Informasi (X4)	.246	.282	2.480	.015	.190	5.255

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Hasil uji t (uji secara parsial)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.643	.522
Motivasi (X1)	3.339	.001
Budaya Organisasi (X2)	.525	.601
Disiplin Kerja (X3)	2.769	.007
Teknologi Informasi (X4)	2.480	.015

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil Uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,339 < 1,985$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai

2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,525 < 1,985$) atau signifikansi $> 0,05$ ($0,601 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,769 > 1,985$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,480 > 1,985$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6 Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2873.487	4	718.372	77.594	.000 ^a
Residual	879.513	95	9.258		
Total	3753.000	99			

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X4), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil Uji F bahwa motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,594 > 2,467$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian dan analisis data, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama
2. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama
4. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan.
5. Motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan dari penelitian, ada beberapa saran yang diberikan, yaitu:

1. Pemimpin Kementerian Agama Kota Tanjungpinang dan Kementerian Agama Kabupaten Bintan harus terus memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Para pegawai diminta kembali mempelajari dan menjalankan lima budaya kerja Kementerian Agama dengan lebih baik, meskipun dari hasil penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terkait kinerja pegawai. Hal ini disebabkan para pegawai belum sepenuhnya memahami lima budaya kerja Kementerian Agama.
3. Pimpinan hendaknya benar-benar menerapkan reward dan punishment dari implementasi disiplin kerja pegawai agar disiplin kerja makin meningkat dengan demikian juga meningkatkan Kinerja pegawai.
4. Teknologi informasi yang digunakan oleh institusi harus senantiasa ditingkatkan dan mengikuti perkembangan yang ada, agar Kinerja pegawai juga meningkat. Pimpinan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan penggunaan teknologi informasi agar keahlian pegawai semakin baik.
5. Perlu penelitian lanjutan terkait objek penelitian Kementerian Agama, khususnya variabel lain diluar motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan teknologi informasi. Hal ini didasarkan empat variabel tersebut pengaruhnya pada kinerja baru sebesar 75,6 persen. Ada 24,4 persen variabel yang berpengaruh pada kinerja dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, Swastiani. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Vol. VII No. 1.
- Hasibuan M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herminingsih, Anik. 2014. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Heruwanto J, Septian D, Kurniawan EN. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol 15, No 2: 171-182.
- Jamaluddin. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4 No. 1.
- Kadar, Isman. 2015. *Analisis Kepemimpinan Transformasional. Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Magma, Vol.3 No.1
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koleangan JC, Tewal B, Trang I. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol5. No3:4355-4364.
- Kontu O, Mekel P, Moniharapon S. 2015. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3, No 1: 748-759.

- Krisnawati N, Suartana I. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 21, No 3: 2539-2566.
- Kusumayanti, Kipi., Ratnasari, Sri Langgeng., Hakim, Lukmanul. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas perindustrian dan Perdagangan daerah Kota Batam*. Jurnal Bening Vol.7 No 2.
- Mahmuddin Y. 2018. *Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi. Vol 7. No 2: 82-92.
- Mangkunegara A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Masran, Mua'h. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Melayu, S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muzakki, Mukhamad Hilmi dan Susilo, Heru. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.39 No.2.
- Priyono, Marnis, Auzar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ratnasari, SL., Hartati, Y. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri, Mutia S. 2020. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Global Business and Management Review*, Vol 2 No 1, 41–48.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sambira M. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton. *Tesis*. Kendari: Universitas Halu Oleo Program Pascasarjana.
- Siyoto S, Sodik MA, editor. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet ke-1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Solong A, editor. 2017. *Pengembangan Jati Diri dan Motivasi Kerja Aparatur melalui Komitmen dan Budaya Organisasi*. Ed ke-1. Yogyakarta: Deepublish (Group CV. Budi Utama).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumarwinati, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Pemerintah Kota Batam*.
- Umar H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yulinda, Rozziana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*. Vol 2, No 1: 26-40.
- Zainal. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. *Jurnal Katalogis*. Vol4, No 6: 839-890.