

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN LABUHANBATU

¹Ahmad Rivai Siregar, ²Ali Sahbana Edi Lubis, ³Syafrizal Effendi, ⁴Sondang Roma Elda T, ⁵Delita
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹ahmad.rivai@gmail.com, ²ali.sahbana@gmail.com, ³syafri.zal.effendi@gmail.com, ⁴sondang.roma@gmail.com,
⁵delita.mm@gmail.com

ABSTRACT

The problem of this research is: How does the motivation, organizational culture and work discipline on the performance of employees. This study aims to determine the effect of motivation, organizational culture and work discipline on employee performance. With the probability sampling technique determined by the Slovin formula, the sample in this study was 64 people. The motivation variable partially has a positive influence on employee performance; The organizational culture variable partially has a positive influence on employee performance; The work discipline variable partially has a positive influence on employee performance; Motivation, organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : Motivation; Organizational culture; Work Discipline; Work performance

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan teknik probability sampling yang ditentukan dengan rumus Slovin maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai; Variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai; Variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai; Motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Secara umum prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Rivai dan Sagala (2010:548) mendefinisikan prestasi kerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Organisasi swasta maupun milik pemerintah mengharapkan prestasi kerja yang maksimal dari pegawainya. Prestasi kerja yang maksimal dapat tercapai jika pegawai memiliki motivasi

yang tinggi. Hariandja (2013:321) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor

disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Rivai dan Sagala (2010:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya organisasi juga mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara umum budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari semua organisasi mempunyai budaya, baik budaya tertulis maupun budaya yang tidak tertulis, tetapi sudah biasa diterapkan dalam suatu organisasi. Wibowo (2010:19) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan prestasi kerjanya.

Penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pernah dilakukan oleh Ade Anugrah Saputra, dkk (2012) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). Hasil penelitian yang diperoleh terbukti motivasi maupun prestasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) juga melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. Hasil proses pengujian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, diperoleh informasi bahwa dalam hal prestasi kerja, pegawai kurang berkualitas karena masih adanya pegawai yang bekerja tanpa persiapan yang baik, masih adanya pegawai yang

menunda-nunda pekerjaan dan bermalasan dalam bekerja, rendahnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya, masih adanya pegawai yang kurang merasa memiliki tempat tugasnya, dan kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

Dalam hubungannya dengan motivasi, kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja, kurangnya keinginan untuk berkembang dan berprestasi, kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan karir. Dalam hubungannya dengan disiplin, masih adanya pegawai yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, banyak pegawai yang mengobrol pada jam kerja, pegawai merasa terpaksa dalam mematuhi nilai atau norma yang ada, banyak pegawai yang keluar kantor pada jam kerja tanpa minta izin terlebih dahulu kepada atasan langsungnya, pegawai banyak pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan, rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya kerjasama antar pegawai, kurangnya interaksi sosial antar pegawai, nilai-nilai atau norma-norma terkesan sebagai simbol saja, kurangnya komunikasi antar pegawai dan pegawai dengan pimpinan, pegawai baru agak sulit beradaptasi dengan pegawai lama, pegawai diberlakukan kurang adil. Akhirnya indikasi budaya kerja dapat dilihat dari pimpinan yang cenderung pilih kasih terhadap pegawai tertentu, pimpinan kurang menghargai ide yang diberikan oleh pegawai, pimpinan hanya memberikan perintah tanpa tahu kondisi di lapangan.

Di samping wawancara dengan pegawai, penulis juga mengamati langsung kondisi lingkungan Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, di mana terlihat tata ruang kerja kurang baik, barang inventaris kurang terawat, kantor yang berbatasan langsung dengan jalan lintas, sehingga timbul kebisingan.

1.1. Batasan Masalah

Penelitian ini di batasi hanya meneliti tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
- Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
- Bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, maka tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

2.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2013 :80). Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 174 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Kerangka Populasi Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	CPNS	-
2	PNS	47
3	Tenaga Kontrak	127
Total		174

2.3. Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Sugiono (2013:116), berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2013: 163), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 64 orang.

Tabel 2. Kerangka Sampel Berdasarkan Status Pegawai

No	Jabatan	Jlh Populasi	Perhitungan	Jlh Sampel
1	PNS	47	$\frac{64}{174} \times 47 = 17,28$	17
2	Tenaga Kontrak	127	$\frac{64}{174} \times 127 = 46,71$	47
Jumlah		174	174	64

Sumber: Data Olahan -2021

2.4. Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen

yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014:160). Sebelum dilakukan pengumpulan data, pertanyaan di dalam kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,246	0,246	Valid
2	0,519	0,246	Valid
3	0,704	0,246	Valid
4	0,731	0,246	Valid
5	0,483	0,246	Valid
6	0,516	0,246	Valid
7	0,339	0,246	Valid
8	0,722	0,246	Valid
9	0,384	0,246	Valid
10	0,519	0,246	Valid

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,350	0,246	Valid
2	0,532	0,246	Valid
3	0,692	0,246	Valid
4	0,720	0,246	Valid
5	0,479	0,246	Valid
6	0,487	0,246	Valid
7	0,285	0,246	Valid
8	0,710	0,246	Valid
9	0,292	0,246	Valid
10	0,532	0,246	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X3)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,256	0,246	Valid
2	0,527	0,246	Valid
3	0,671	0,246	Valid
4	0,719	0,246	Valid
5	0,474	0,246	Valid
6	0,527	0,246	Valid
7	0,365	0,246	Valid
8	0,690	0,246	Valid
9	0,267	0,246	Valid
10	0,540	0,246	Valid

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,257	0,246	Valid
2	0,529	0,246	Valid
3	0,637	0,246	Valid
4	0,692	0,246	Valid
5	0,475	0,246	Valid
6	0,558	0,246	Valid
7	0,396	0,246	Valid
8	0,661	0,246	Valid
9	0,529	0,246	Valid
10	0,510	0,246	Valid

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Berdasarkan tabel 3 hingga 6 sebahagian seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel dan dinyatakan valid. Apabila di temukan pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

2.5. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama (Rakhmat, 2011:17). Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24.00 yang akan dilakukan menggunakan Reliability Analysis Statistic dengan Cronbach Alpha (α). Jika nilai

Cronbach Alpha (α) > 0,60, maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X1	0,743	10	Reliabel
X2	0,728	10	Reliabel
X3	0,703	10	Reliabel
Y	0,752	10	Reliabel

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Dengan membandingkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan Cronbach Alpha, masing-masing indikator dengan standar alpha yakni 0,6, maka diketahui bahwa masing-

masing indikator memiliki nilai alpha yang ($>$) lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau andal.

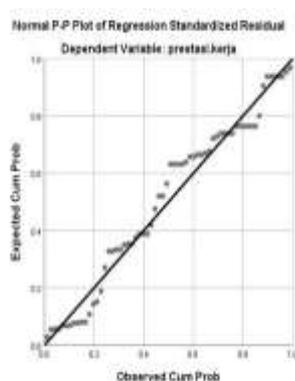
2.6. Uji Asumsi Klasik

2.6.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.6.7. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF). Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.775	1.290
budaya.org	.797	1.254
disiplin.kerj	.672	1.488

Dependent Variable: prestasi.kerja
Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

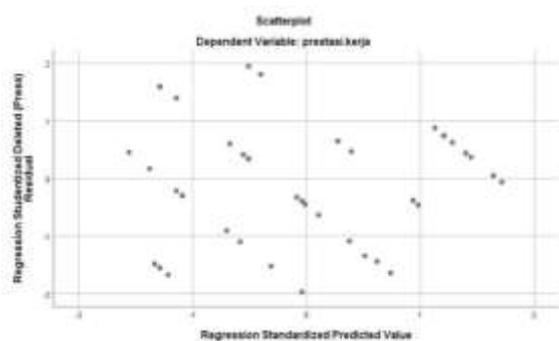
2.6.8. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

3. Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda)

3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	2.941	3.571		.824	.413	
	motivasi	.396	.074	.422	5.375	.000
	budaya.organisasi	.322	.070	.353	4.565	.000
	disiplin.kerja	.276	.073	.320	3.801	.000

a. Dependent Variable: prestasi.kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,941 + 0,396X_1 + 0,322X_2 + 0,276X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien motivasi mempunyai nilai positif yaitu 0,396, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan persamaan diatas juga menunjukkan bahwa koefesien budaya organisasi memiliki nilai positif yaitu 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya

organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Dari persamaan diatas juga koefesien disiplin kerja memiliki nilai positif yaitu 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

		ANOVA ^a				
		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.197	3	21.732	49.841	.000 ^b
	Residual	26.162	60	.436		
	Total	91.359	63			

a. Dependent Variable: prestasi.kerja

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

Pada tabel 10 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 49,841 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (49,841 > 2,760) maka Ho ditolak dan menerima

hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 49,841.

3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.941	3.571		.824	.413
	motivasi	.396	.074	.422	5.375	.000
	budaya.organisasi	.322	.070	.353	4.565	.000
	disiplin.kerja	.276	.073	.320	3.801	.000

a. Dependent Variable: prestasi.kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 5,375 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > t tabel ($5,375 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 5,375.

3.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja secara parsial, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 4,565 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > t tabel ($4,565 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan

Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 4,565.

3.6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara parsial, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,801 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > t tabel ($3,801 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 3,801.

3.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (prestasi kerja). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.15. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.845 ^a	.714	.699	.66033	.714	49.841

a. Predictors: (Constant), disiplin.kerja, budaya.organisasi, motivasi b. Dependent Variable: prestasi.kerja

Nilai *R Square* pada tabel 5.15. diatas adalah 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa 71,40% variabel prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu dapat dibuktikan oleh variabel motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 28,60% di dibuktikan oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

4. Kesimpulan

- a. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 5,375
- b. Variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 4,565
- c. Variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 3,801
- d. Motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu sebesar 49,841
- e. Nilai *R Square* 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa 71,40% variabel prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu dapat dibuktikan oleh variabel motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 28,60% di dibuktikan oleh variable lain yang tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Abu dan Supriyono, Widodo. 2011. **Psikologi Belajar**. Jakarta: Rineka Cipta

Anoraga. 2014. **Psikologi Kerja**. Bandung: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2017. **Metode Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. **Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia**. Bandung: Pt. Refika Aditama.

Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2013. **Organizational Behavior: Managing People and Organizations**. Eleventh Edition. USA: South Western.

Hariandja, M.T.E. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Akasara.

_____. 2014. **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta: Bumi Akasara.

_____. 2015. **Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah**. Jakarta: Bumi Akasara.

Luthans, Fred, Davis. 2011. **Organizational Behavior; An Evidence-Based Approach, 13th Ed**, 13 th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. 2012. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. 2016. **Manajemen Dalam Konteks Indonesia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PT.BPFE Yogyakarta.

Moenir. 2014. **Transformasi Pelayanan Umum di Indonesia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Riva'i, Veithzal dan Basri 2016. **Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan dan Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Riva'i, Veithzal. 2011. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

_____. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

_____. 2016. **Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2010. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.

_____. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Gramedia.

Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.

- _____. 2013. **Manajemen** Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2013. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2013. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soejono. 2016. **Sistem dan Prosedur Kerja**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Sumodiningrat. 2011. **Pengantar Statistika**. Jakarta: Andi.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. **Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: UIN Maliki Press.
- Santoso, S. 2012. **Dinamika Kelompok Dalam Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwarto, FX dan D. Koesharto. 2010. **Budaya Organisasi**. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Syaiful, Andri dan Aswan. 2012. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Skretariat Daerah Kota Padang**. Jurnal.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2016. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Trenggono. 2018. **Metode Penelitian Manajemen**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2013. **Prilaku Dalam Organisasi**. Jakarta: Rajawali Pers.