

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSDIKLAT TEKFUNGHAN BADIKLAT****Dawinto**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia

Email: bledheqmataram@gmail.com

**Abstrak**

Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan merupakan suatu organisasi yang sangat formal dan memiliki struktur organisasi yang sangat kompleks dengan melibatkan banyak sumber daya manusia, namun dalam kinerjanya belum optimal, kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya, budaya organisasi, motivasi dan disiplin. Tujuan pada penelitian ini adalah (1) Menganalisis Pengaruh langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja, (2) Menganalisis pengaruh langsung Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (3) Menganalisis pengaruh langsung Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai, (4) Menganalisis pengaruh langsung Budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan saat ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Data dikumpulkan dari 60 orang pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,309,(2) Motivasi Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,524,(3) Disiplin berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,333, (4) Budaya organisasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja yaitu  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ . Kesimpulan bahwa budaya organisasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja..

**Kata kunci:** Kinerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin**Abstract**

*The Tekfunghan Badiklat Kemhan Education and Training Center is a very formal organization and has a very complex organizational structure involving a lot of human resources, but its performance is not yet optimal, this condition is influenced by various factors, including organizational culture, motivation and discipline. The objectives of this research are (1) Analyzing the direct influence of organizational culture on performance, (2) Analyzing the direct influence of motivation on employee performance (3) Analyzing the direct influence of discipline on employee performance, (4) Analyzing the direct influence of organizational culture, motivation and discipline work on the current performance of the Ministry of Defense's Tekfunghan Badiklat Pusdiklat employees. This research uses quantitative research methods. Data was collected from 60 employees as a sample. The results of the research show that (1) Organizational Culture has a significant direct effect on Performance of 0.309, (2) Work Motivation has a significant direct effect on Performance of 0.524, (3) Discipline has a significant direct effect on Performance of 0.333, (4) Organizational Culture, Motivation and Discipline has a significant direct effect on performance, namely  $\hat{Y} =$*

**How to cite:**

Dawinto (2024) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat (06) 09,

**E-ISSN:**2684-883X

---

$1.602+0.309X1+0.524X2+0.333X3$ . The conclusion is that organizational culture, motivation and discipline have a significant direct effect on performance.

**Keywords :** *Performance, Organizational Culture, Motivation and Discipline*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang sangat pesat ini tentunya berkaitan pula dengan sumber daya manusia sebagai pelaksana pemanfaat teknologi yang memiliki potensi tinggi serta unggul (Kontot, Hamali, & Abdullah, 2016), sebab Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dan penggerak dalam sebuah organisasi baik organisasi Pemerintahan maupun Swasta. Hal ini dikarenakan suatu organisasi terdapat 2 (dua) lingkungan terbesar dalam memberi pengaruh bagi perkembangan organisasi yaitu lingkungan internal dan eksternal. Kedua lingkungan tersebut mampu merubah berbagai konsep yang telah dibuat untuk selanjutnya disesuaikan serta dikondisikan dengan kekhasan atau ciri tersendiri (Fahmi, 2018).

Beberapa organisasi khususnya organisasi pemerintahan, terdapat organisasi yang memiliki kekhasan atau ciri tersendiri salah satunya adalah organisasi di lingkungan Kementerian Pertahanan yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan bidang pertahanan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara yang dalam pelaksanaan tugasnya menyelenggarakan fungsi sebagai : 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang strategi pertahanan, perencanaan pertahanan, potensi pertahanan, dan kekuatan pertahanan; 2) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kemhan; 3) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kemhan; 4) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kemhan; 5) pelaksanaan pengelolaan sarana pertahanan; 6) pelaksanaan pengembangan kebijakan dan teknologi di bidang pertahanan; 7) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan pelaksanaan pengelolaan sistem informasi dan komunikasi strategis pertahanan dan pertahanan siber; 8) pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah; dan 9) pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kemhan .

Lokus pada penelitian ini adalah Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, dimana Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan ini mempunyai unsur pelaksana tugas dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional Pertahanan disebut Kapusdiklat Tekfunghan.

Sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan tergantung daripada kualitas dan motivasi SDM, karena pada kenyataannya tidak seluruhnya dalam setiap organisasi berhasil menjaga semangat dan moralitas kerja bagi karyawan/pegawai, namun sebaliknya terjadi suatu kemalasan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagaimana yang telah ditentukan dengan standar dan waktu.

Karyawan/Pegawai sebagai SDM merupakan bagian integral yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, sebagai perencana dan pelaku aktif dalam kegiatan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang menduduki jabatan mulai dari pimpinan sampai dengan bawahan. Hal tersebut senada yang disampaikan oleh tyas (2016), bahwa organisasi tidak dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa adanya Pegawai (SDM) yang berkompeten dan memiliki keahlian serta berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Oleh karenanya kinerja Karyawan/Pegawai harus diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang optimal.

Kinerja sebagaimana disampaikan Muchal (Jayaweera, Jayasinghe, & Weerasinghe, 2018) merupakan hal yang penting bagi organisasi, dikarenakan mengarah pada kesuksesan dan sumber kepuasan. Lain hal yang disampaikan Bevam (Jayaweera et al., 2018), kinerja merupakan faktor yang signifikan yang dapat mempengaruhi profitabilitas dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan terhadap kinerja pegawainya dipengaruhi beberapa faktor seperti budaya, motivasi dan kedisiplinan yang ada dalam organisasi tersebut, baik buruknya organisasi tergantung pada kondisi atau iklim kerja yang tercipta, sebagaimana disampaikan oleh Luthans yang dikutip dalam buku (Wahjono, 2022), budaya organisasi merupakan suatu nilai dan norma yang mengarah kepada perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya. Hal ini tentunya menjadi bagian terpenting dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Namun dalam organisasi untuk mendapatkan hasil yang optimal merupakan suatu tantangan bagi organisasi serta para pemimpin yang berinteraksi langsung dengan para pegawainya dengan bersama-sama memperhatikan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, manajemen serta para pemimpin dapat membuat aturan serta kebijakan sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya dalam kinerja pegawai tentunya terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi, dimana dalam motivasi ini menjadi bagian para pemimpin Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dalam mengarahkan agar semua potensi yang terdapat dalam diri pegawai dapat terus menerus dipergunakan serta dapat mendorong untuk terus menerus melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dilakukan karena seorang pemimpin harus dapat memperhatikan apa yang menjadi harapan dari pegawainya dan mendorong pegawai agar mampu bekerja lebih semangat lagi yaitu bekerja cerdas, bekerja tuntas, bekerja ikhlas dan bekerja bersinegritas, untuk mencapai prestasi yang optimal. Dengan adanya motivasi dari pemimpin Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan secara tidak langsung akan mengarahkan niat pegawainya terhadap tugas sebagai seorang pegawai untuk percaya diri dan bertanggungjawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran motivasi dalam lingkungan pekerjaan bagi pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan merupakan suatu hal yang penting pula karena adanya dorongan dari

atasan akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupula sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai juga akan terlihat biasa saja atau bahkan kinerjanya menjadi rendah. Dalam organisasi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan pada dasarnya setiap pegawai memiliki semangat dan dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik dikarenakan adanya keinginan lebih ataupun harapan lebih dari hasil kinerja yang diberikannya atau bahkan terdapat pula pegawai yang termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik karena ingin mendapatkan apresiasi ataupun tingkatan yang lebih tinggi. Terkait hal tersebut peneliti dalam observasi, terhadap motivasi masih terdapat kekurangan karena masih adanya yang belum termotivasi karena tidak terdapatnya dukungan serta tidak adanya apresiasi yang diberikan atasan kepada pegawainya sehingga kinerjanya terasa biasa saja.

Kemudian selain faktor motivasi terdapat pula faktor disiplin, disiplin merupakan potensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan teratur sesuai dengan tata cara yang ada dalam perusahaan (Rumagit, Rate, & Roring, 2019). Disiplin kerja berperan dalam kinerja karyawan karena karyawan akan termotivasi untuk memperlihatkan hasil kinerjanya kepada perusahaannya (Wasiman, Silitonga, & Wibowo, 2020)

(Ferawati, 2017) menjelaskan disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja, salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan serta kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Begitupun dalam organisasi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. oleh sebab itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar berjalan dengan tertib dan efisien, tanpa adanya disiplin yang baik tidak akan dapat diwujudkan adanya sosok pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi khususnya Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Penerapan Disiplin bertujuan agar semua pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan mematuhi serta mentaati setiap aturan dan kebijakan yang diberikan organisasi di lingkungan biro perencanaan dan keuangan sekjen Kemhan namun pada kenyataannya harapan tinggal harapan Karena tidak semua pegawai memelihara semangat dan moralitasnya tetapi justru sebaliknya.

Permasalahan tentang disiplin pada umumnya disebabkan oleh pegawai yang bermasalah seperti terlambat datang, pulang mendahului, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan tidak mematuhi aturan yang ditentukan organisasi. disiplin yang efektif sebaiknya lebih diarahkan kepada perilakunya bukan kepada pegawainya karena alasan pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja.

Fenomena fenomena budaya organisasi, motivasi dan disiplin yang peneliti uraikan tersebut telah terjadi kesenjangan dalam penelitian ini atau yang disebut GAP pada penelitian terdahulu sebagaimana penelitian Rijanto, (2018) bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Selanjutnya terhadap

penelitian (Hakim, Suwiryono, & Hikmat, 2022), memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tentunya hal ini menunjukkan hal yang berbeda. Kemudian terhadap motivasi, penelitian (Sari, Ahmad, & Harris, 2021) menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh secara positif pula terhadap kinerja, namun terdapat hal yang berbeda yang dilakukan oleh (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012), bahwa penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikutnya terhadap disiplin, (Badawi, 2018), pada hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa disiplin berpengaruh kepada kinerja pegawai dan dapat dibuktikan, hal yang berbeda terjadi pula pada penelitian Indra LS (2017), hasilnya memperlihatkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu terjadinya GAP tersebut dianggap perlu untuk dilakukannya suatu penelitian kembali oleh peneliti, hal ini dikarenakan budaya organisasi, motivasi dan disiplin yang menjadi persoalan penting untuk dicarikan solusi dalam mewujudkan atau meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

Situasi yang terjadi pada organisasi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan terkait disiplin yaitu masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja, masih adanya pegawai yang merasa kelelahan dan bosan/jenuh dalam berkerja, masih adanya pegawai yang berkeliaran saat jam kerja, mengobrol, nonton TV serta meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas, tentunya hal ini menjadi suatu masalah rendahnya kedisiplinan karyawan/pegawai dalam organisasi (Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, 2024)

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja sangat diperlukan untuk terdapatnya konsistensi terhadap tugas yang diembannya untuk mencegah penurunan kinerjanya, kebutuhan karyawan/pegawai sebagai SDM yang potensial dalam perkembangan kerja yang modern saat ini adalah yang memiliki kemampuan yang handal dan mandiri, memiliki etos kerja dan dedikasi yang tinggi serta profesional dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang mendalam terkait kinerja karyawan/pegawai ditinjau dari budaya organisasi dan motivasi serta disiplin, dari ketiganya ini merupakan variabel yang akan diteliti yang selanjutnya dapat diidentifikasi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai atau dapat dikatakan dapat secara bersama sama saling mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai, selanjutnya ketiga variabel tersebut terdapat hal hal yang dapat dipertahankan dan ditingkat, untuk itu dalam penelitian ini diberikan judul mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu menurut (Sugiyono & Lestari, 2021), adalah suatu hasil perhitungan serta pengukuran data yang diolah sesuai dengan ketentuan yang ada. Metode penelitian ini menggunakan sampel dari populasi dengan memakai kuesioner kemudian didistribusikan pada responden

untuk dijadikan data primer (SIAGIAN, 2020). Penelitian ini difokuskan untuk meneliti variabel dalam manajemen sumber daya manusia yang terpusat pada budaya organisasi, motivasi serta disiplin berdasarkan titik fokus penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori research yakni jenis metode penelitian yang meneliti hubungan antara variabel kemudian memeriksa hipotesis. Penelitian ini disusun sistematis dari data objek penelitian yaitu pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Teknik pengolahan data adalah suatu metode atau cara untuk konversi data menjadi bentuk yang dapat digunakan dan diinginkan di mana konversi ini dilakukan dengan menggunakan urutan operasi yang telah ditentukan baik itu secara manual atau otomatis. Data yang terkumpul perlu di olah terlebih dahulu menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan dalam suasana yang baik kemudian dianalisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di sebarakan ke responden dan hanya mendapat data 60 responden dan dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

- a. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk variabel penelitian dimana persepsi responden Budaya Organisasi cenderung baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskripsi kedisiplinan dengan nilai  $(46,23 > 46)$ .
- b. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk variabel penelitian dimana persepsi responden disiplin cenderung kurang. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskripsi lingkungan kerja dengan nilai  $(61,43 > 61)$
- c. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk variabel penelitian dimana persepsi responden motivasi cenderung baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskripsi kinerja pegawai dengan nilai  $(52,97 > 53)$
- d. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk variabel penelitian dimana persepsi responden kinerja pegawai cenderung baik. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskripsi kinerja pegawai dengan nilai  $(65,73 > 64)$

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 34,27% variasi kinerja pegawai karena masukan faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Rompas, Tewel, & Dotulong, 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Budaya Organisasi, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Hal ini telah diperkuat oleh teori kinerja menurut Gibson (2007), yang mendefinisikan “Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja

lainnya”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan**

Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi Budaya Organisasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kedisiplinan sebesar  $X_1 = 0,309$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ . Hal ini sesuai dengan pendapat Ismail Nawawi (2013) yang mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada pada organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tumilaar, 2015) Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin, Gaya Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, seperti kurang perdulinya atasan terhadap pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan bawahannya. Dari hal ini dapat disimpulkan jika Budaya Organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika Budaya Organisasi melemah maka kinerja pegawai akan menurun atau rendah, Oleh karena itu dapat diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dan untuk itu Budaya Organisasi dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan**

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi Motivasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kedisiplinan sebesar  $X_2 = 0,524$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ , Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins sebagaimana dikutip dalam (Fadhil & Mayowan, 2018) motivasi ialah bentuk kesediaan dalam mengeluarkan upaya tingkat tinggi demi suatu tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan dari upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Kebutuhan ini terbentuk karena terdapat ketidak seimbangan antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan, sehingga terciptanya suatu dorongan yang berorientasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sajangbati, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, (Antoh, Sholihin, Sugiri, & Arifa, 2024) Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). Yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Sehingga dengan adanya motivasi kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat,

Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dan untuk itu Motivasi dapat ditingkatkan.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan**

Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi disiplin yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kedisiplinan sebesar  $X_3 = 0,333$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ . Hal ini sesuai dengan pendapat (Muna & Isnowati, 2022) yang mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdurokhim, 2024) Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin, Gaya Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan SULUT. (Jurnal EMBA 787 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787797. ISSN 2303-1174). Yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat, Oleh karena itu dapat diduga bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan**

Kinerja adalah bagian yang mencakup dari segi keberhasilan atau suatu pencapaian individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi. Bagian dari keberhasilan ini terdiri dari beberapa target dimana sebelumnya telah ditetapkan dan akan dicapai. Selanjutnya, dalam suatu pelaksanaan terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang, beberapa diantaranya mencakup yaitu Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Pengaruh ketiga variable bebas sebagaimana tersebut diatas dapat memberikan efek terhadap hasil peningkatan atau penurunan kinerja pegawai . Dari hasil tinjauan teoritis kinerja juga memiliki beberapa indikator seperti kuantitas dan kualitas dalam bekerja, pencapaian tujuan serta kesesuaian kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien Coefisien menunjukkan dengan persamaan yaitu  $Y = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ , sehingga variabel transparansi ( $X_1$ ) Budaya Organisasi, ( $X_2$ ) Motivasi, ( $X_3$ ) Disiplin saling berkaitan mempengaruhi kepercayaan terhadap nasabah  $Y$  secara bersama – sama sebesar 45,0% dan sisanya 55,0% dipengaruhi faktor lain. Hal ini berarti 45,0 % variasi yang ada pada variabel Kepercayaan pada pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan Kemhan, dapat dijelaskan oleh variasi yang ada pada variabel transparansi ( $X_1$ ) Budaya Organisasi, ( $X_2$ ) Motivasi, ( $X_3$ ) Disiplin, sedangkan sisanya ( $100\% - 45,0\% = 55,0\%$ ) , dipengaruhi faktor lain. Hal ini sesuai dengan pendapat (Affandi & Rizan, 2015) bahwa Pengukuran kinerja dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang dibebankan pada karyawan. Sehingga dengan menggunakan pengukuran tersebut



organisasi dapat menilai bagaimana baik dan buruknya karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Dari hasil penelitian ini di temukan bahwa Budaya Organisasi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, baik secara parsial maupun secara simultan diharapkan dapat memberikan beberapa implikasi manajerial bagi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis terhadap praktek manajemen dan implikasi kebijakan, dalam peneltian ini diperoleh dari hasil analisis pengaruh antar variabel penelitian dimana dari hasil analisa kebijakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, yaitu melalui :

- a. Budaya Organisasi, pada variabel ini meningkatkan kinerja dengan fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan perintah pada bawahan tetapi juga seorang pemimpin harus memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dan yang terpenting seorang pemimpin harus mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya organisasi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.
- b. Motivasi, pada variabel ini meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kebutuhan psikologis pegawai berupa kebutuhan dasar pegawai, pemberian tunjangan dan memberikan reward bagi pegawai berprestasi yang dapat memotivasi pegawai untuk berlomba-lomba memberikan yang terbaik untuk Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dan juga pemberian training peningkatan kompetensi pegawai secara rutin dan berkala yg diharapkan dapat menghilangkan kejenuhan dan kebosanan pekerjaan dimana pada masa pandemi ini intensitas kerja pegawai menurun, oleh karena itu Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan memberikan training dan seminar pelatihan kepada para anggota secara daring atau virtual.
- c. Disiplin, pada variabel ini meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan disiplin pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, Kementerian Pertahanan adalah lembaga yang sangat mengutamakan disiplin kepada pegawainya, disiplin adalah marwah pegawai kementerian pertahanan, Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan akan memberikan Punishment yang di atur oleh kemhan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran sebagai efek jera

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tesis mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, maka kesimpulan hasil penelitian adalah Terdapat Pengaruh langsung signifikan antara Budaya Organisasi (1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi Budaya Organisasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar  $X_1 = 0,309$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ . Terdapat Pengaruh langsung signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi

yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar  $X_2 = 0,524$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ . Terdapat Pengaruh langsung signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi disiplin yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kedisiplinan sebesar  $X_3 = 0,333$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ . Terdapat Pengaruh langsung dan signifikan secara bersama sama antara antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1,602 + 0,309X_1 + 0,524X_2 + 0,333X_3$ , Terdapat Pengaruh langsung dan signifikan Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan

### BIBLIOGRAFI

- abdurokhim, Abdurokhim. (2024). Analisis Proses Suksesi Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada Sentra Batik Trusmi Cirebon). *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(3).
- Affandi, Lutfi Adin, & Rizan, Mohammad. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Personel Satuan Provost Detasemen Markas Mabes Angkatan Laut. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 3(2), 151–164.
- Antoh, Alfiana, Sholihin, Mahfud, Sugiri, Slamet, & Arifa, Choirunnisa. (2024). A Perspective On The Whistleblowing Intention Of Internal Auditors: An Integrated Ethical Decision-Making Model. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2292817.
- Badawi, Ahmad. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perbankan Indonesia (Studi Empiris Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017). *Jurnal Doktor Manajemen*, 1, 74–86.
- Dhermawan, Aanb, Sudibya, I. Gde Adnyana, & Utama, I. Wayan Mudiarta. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fadhil, Achmad, & Mayowan, Yuniadi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Teori Portofolio Dan Analisis Investasi*.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hakim, Luqman Nul, Suwiryo, Darmo H., & Hikmat, Asep. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sd Muhammad Al-'Unaizy Sukabumi. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*,

- 3(10), 191–232.
- Jayaweera, Nadeeka, Jayasinghe, Chathuri L., & Weerasinghe, Sandaru N. (2018). Local Factors Affecting The Spatial Diffusion Of Residential Photovoltaic Adoption In Sri Lanka. *Energy Policy*, 119, 59–67.
- Kontot, Keria, Hamali, Jamil, & Abdullah, Firdaus. (2016). Determining Factors Of Customers' Preferences: A Case Of Deposit Products In Islamic Banking. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 224, 167–175.
- Muna, Nailul, & Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Rijanto, Alfitri. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive Pt Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35–47.
- Rompas<sup>1</sup>, Goverd Adler Clinton, Tewel, Bernhard, & Dotulong, Lucky O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rumagit, Gaby I., Rate, Paulina V, & Roring, Ferdy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Sajangbati, Ivonne A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sari, Ayu Puspitas, Ahmad, Syarwani, & Harris, Helmi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal Of Educational Management*, 97–113.
- Siagian, Mauli. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188.
- Sugiyono, Sugiyono, & Lestari, Puji. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)*. Alfabeta Bandung, Cv.
- Tumilaar, Brigita Ria. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Emba*, 3(2), 787–797.
- Wahjono, Sentot Imam. (2022). *Budaya Organisasi*. Bahan Ajar Perilaku Organisasi.
- Wasiman, Wasiman, Silitonga, Frangky, & Wibowo, Agung Edy. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Hotel Bintang Dua Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 1(2), 64–73.

---

**Copyright holder:**

Dawinto (2024)

**First publication right:**

[Syntax Idea](#)

**This article is licensed under:**



