

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang

Yetty Sugiarti, Mustafa Kamil, Joko Rianto, \*Erialdy  
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

### *Abstract*

*This research is about the influence of organizational culture, workability, motivation, and discipline on employee performance. The method used is descriptive and the causal method contains an explanation of the variables studied, with probability sampling techniques by a number of 66 respondents. It is proven that partially organizational culture variables, workability, motivation, and discipline towards employee performance with  $t$  count (2.870) >  $t$  table (1.669) where the higher organizational culture, workability, motivation, and discipline, the higher the employee performance. Partially, the variable of organizational culture on employee performance where  $t$  count (0.462) <  $t$  table (1.669) shows that the higher the organizational culture, the higher the employee's performance. Workability on employee performance where  $t$  count (2637) >  $t$  table (1669) shows that the higher the workability, the higher the employee performance. Motivation towards employee performance with  $t$  count (2637) >  $t$  table (1.669) where the higher the workability, the higher the employee performance. Employee performance discipline where  $t$  count (2.752) >  $t$  table (1.669) shows that the higher the organizational culture, the higher the employee performance. Simultaneously, the variables of organizational culture, workability, motivation, and discipline on employee performance are  $F$  count (5.669) >  $F$  table (2.520). If the variables of organizational culture, workability, motivation, and discipline offered are getting better, employee performance will increase. Meanwhile, the coefficient of determination of the joint variable obtained is  $r = 0.521$ , then the  $R$  Square is 0.271, which indicates that 52.1% of the variability of the BPKAD Tangerang Regency employee performance variables is 47.9% influenced by other factors.*

**Keywords:** *Organizational culture, workability, motivation, discipline, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan bersifat kausal metode berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Pengambilan sampel dengan teknik probabilitas sampling sejumlah 66 responden. Teknik analisis data adalah uji realibitas, uji validitas, uji korelasi, uji T, uji F, Regresi, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Dibuktikan bahwa secara parsial variabel budaya organisai, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan  $t$  hitung (2.870) >  $t$  tabel (1.669) dimana semakin tinggi budaya organisai, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

dimana  $t$  hitung (0,462) <  $t$  tabel (1.669) menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dimana  $t$  hitung (2.637) >  $t$  tabel (1.669) menunjukkan semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan  $t$  hitung (2.637) >  $t$  tabel (1.669) dimana semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Disiplin kinerja pegawai dimana  $t$  hitung (2.752) >  $t$  tabel (1.669) menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasilnya, secara simultan variabel budaya organisai, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah  $F$  hitung (5.669) >  $F$  tabel (2.520). Artinya jika variabel budaya organisai, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin yang ditawarkan semakin baik, kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan, nilai koefisien determinasi variabel bersama yang diperoleh adalah  $r = 0,521$  maka  $R$  Square adalah 0.271 yang menunjukkan bahwa 52,1% keragaman variabel kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Tangerang sisanya sebanyak 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** Budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi, disiplin, kinerja pegawai

## A. Pendahuluan

Perkembangan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap pegawai yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan pegawai harus dilakukan dengan berkesinambungan yang terpelihara baik, serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah peran pegawai karena pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan. Dihampir semua instansi yang ada, pegawai merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu, Mishra (2010) melihat bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya set yang butuh untuk dipupuk dengan hati-hati karena pegawai adalah sumber daya yang paling penting dari organisasi. Pegawai juga merupakan sumber daya kunci dari sebuah organisasi atau perusahaan (Motyka, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, bagi instansi pemerintah yang khususnya bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di instansi pemerintah, instansi pemerintah tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merepresentasikan satu dari banyak aspek yang menjadi upaya pemasaran atau pengenalan suatu organisasi atau instansi (Vosloban, 2012). Manajemen kinerja adalah sebuah aspek penting dari efisiensi organisasi (Gruman, Jamie, Saks, & Alan, 2011). Hubungan pegawai dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Bagyo, 2013). Kinerja pegawai adalah sebuah konstruksi multidimensional dan sebuah kriteria yang sangat vital untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi (Sendawula, Kimuli, & Bananuka, 2018). Pelatihan pegawai menghasilkan produktivitas substansi dan kualitas kinerja (Kiweewa & Asimwe, 2014.)

Sementara, saat ini instansi pemerintah banyak menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Sedangkan, organisasi yang baik adalah yang dapat menjadi lebih adaptif pada kondisi-kondisi sulit (Wong & Snell, 2003). Karena sumber daya

manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan suatu instansi pemerintah, maka banyak instansi pemerintah yang kini menyadari bahwa unsur "manusia" dalam instansi dapat memberikan kinerja yang optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Manajemen kinerja secara luas digunakan sebagai sebuah cara untuk mengembangkan pegawai (Aguinis, 2013); (Cascio, 2014); (Brown, O'Kane, Mazumdar, & McCracken, 2018). Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan. Menurut Sudarmayanti (2013), manajemen sumber daya manusia kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Hubungan manajemen sumber daya manusia dan kinerja yang kuat dari organisasi telah menjadi perhatian yang penting pada banyak negara (Ogunyomi & Bruning, 2016). Bahkan, manajemen sumber daya manusia juga menyita penelitian di bidang manajemen publik dan administrasi publik (Boselie, Van Harten, & Veld, 2019). Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara terus-menerus berkelanjutan menguasai momentum (Godard, 2014); (Kaufman, 2015). Sementara, fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional (Hasibuan, 2017). Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik efektifitas dan efisiensi organisasi dapat ditingkatkan (Hariandja, 2012). Kunci utamanya adalah sistem organisasi atau instansi (Boon, Den Hartog, & Lepak, 2019). Semakin baik manajemen sumber daya manusia dilakukan maka semakin baik juga kinerja pegawai suatu organisasi atau instansi.

Namun, terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Demikian pula yang terjadi di lingkungan instansi, masalah akan timbul ketika pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sehingga seringkali terjadi kesimpangsiuran dalam penyelesaian pekerjaan yang di instruksikan pimpinan. Adanya pergantian pimpinan akan berdampak pada kondisi kerja, sehingga menimbulkan perubahan sikap perilaku kerja yang dibawa oleh pimpinan yang baru yang berdampak pula pada kinerja karyawan. Maka, dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai di antaranya adalah budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin.

Budaya organisasi menurut Cushway dan Lodge (Moeheriono, 2014) adalah sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Faktor yang mempengaruhi efisiensi dari organisasi adalah budaya organisasi (Aktas, Cicek, & Kiyak, 2011) yang merupakan filosofi, ideologi, nilai, asumsi, kepercayaan,

harapan, tindakan, dan norma yang mengikat organisasi bersama (Kilmann, 1985). Selain itu, budaya organisasi dapat juga diartikan sebagai persepsi umum yang memegangi para anggota organisasi, yang merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai umum (Robbins, 1984). Perbedaan tipe dari budaya organisasi mampu memprediksikan efektivitas organisasi secara berbeda (Gochhayat, Giri, & Suar, 2017). Budaya organisasi ini bisa menjadi sebuah aset strategi yang meningkatkan kemampuan keseluruhan individu dengan lingkungan kerja.

Kemampuan keseluruhan individu pada dasarnya terdiri atas dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Keduanya dinilai dalam kaitannya dengan tuntutan tugas, baik secara intelektual maupun fisik (Tuomi, Huuhtanen, Nykuri, & Ilmarinen, 2001). Sedangkan, menurut Robbins (2014), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja merupakan parameter penting dalam sebuah populasi kerja (van Schaaik, Nieuwenhuijsen, Frings-Dresen, & Sluiter, 2019). Selain itu, kemampuan kerja dialami sebagai tanggung jawab pegawai sendiri yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kehidupan pribadi (Ilmarinen, Gould, Jarvikoski, & Jarvisalo, 2008); (Bostrom, Holmgren, Sluiter, Hagberg, & Grimby-Ekman, 2016). Agar dapat mempengaruhi kemampuan kerja adalah tugas yang rumit dan sulit serta membutuhkan pengaruh pada sumber daya manusia, pengaturan kerja, dan manajemen (Ilmarinen, 2019).

Motivasi adalah secara umum dianggap sebagai sebuah kondisi internal yang menginisiasi dan menjaga tindakan yang mengarah pada tujuan (Mayer, 2011). Motivasi ini adalah proses yang terus-menerus berjalan (Goudas, Biddle, & Fox, 2011). Sementara, Flippo (2014) melihat bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sehingga, dapat dilihat bahwa motivasi tergantung pada individu dan situasi (Strombeck & Wakefield, 2008).

Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dapat juga didefinisikan sebagai tubuh pengetahuan dan pengetahuan untuk tubuh, karena pelatihan pikiran pasti melibatkan pelatihan tubuh yang menghasilkan kepatuhan melalui beragam bentuk koreksi (Turner, 2006). Kedisiplinan yang tidak konsisten dapat menyebabkan hilangnya produktivitas dan mengurangi moral pegawai (Franklin & Pagan, 2006). Oleh karena itu, disiplin dan kedisiplinan merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meri Revita (2015) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi" ditemukan hasil penelitian bahwa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan positif. Begitu pula dengan penelitian dari Ellisyah Mindaro (2015) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu" menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kemampuan atau kompetensi kerja, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai andil besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun, kenyataannya di banyak instansi dan perusahaan, budaya organisasi pegawai masih kurang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, penempatan kemampuan kerja pegawai belum maksimal sehingga kualitas kerja kurang maksimal, motivasi atau semangat dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, tingkat disiplin kerja yang masih kurang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan seperti kehadiran atau absensi, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, dan kinerja pegawai masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah apa pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang.

## **B. Metode**

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan sebagai untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai tentang masalah atau fenomena yang akan diteliti dalam mengetahui pengaruh variabel atau hubungan (sebab) akibat. Berdasarkan menjelaskan data-data, dan fakta-fakta yang jelas.

Objek penelitian ini didapatkan berdasarkan sampel dari populasi tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada BPKAD di Kabupaten Tangerang sebanyak 200 orang pegawai. Sementara sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 66 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi lapangan berupa kegiatan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian secara langsung melalui observasi yang dilakukan langsung oleh peneliti dan sumber data yang berdasarkan angket kuisisioner. Angket kuisisioner menggunakan variable budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengukuran yang digunakan adalah skala likert, untuk budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja (X) digunakan lima penilaian yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan masing-masing bobot 5,4,3,2,1. Begitu juga dengan prestasi kerja karyawan (Y) digunakan lima penilaian. Selain itu, dilakukan juga kegiatan wawancara.

Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisa korelasi sederhana, analisa korelasi berganda, analisa regresi sederhana, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Sedangkan, rancangan uji hipotesis dengan Uji t dan Uji F.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Badan Pengelola Keuangan Aset dan Daerah (BPKAD) Kabupaten Tangerang merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sebagai lembaga teknis dan perumus kebijakan dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, BPKAD mempunyai dua fungsi yaitu sebagai SKPD dan SKPKD selaku PPKD.

Berdasarkan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 110 Tahun 2016 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang, BPKAD Kabupaten Tangerang mempunyai tugas membantu Bupati merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut diatas BPKAD Kabupaten Tangerang mempunyai fungsi sebagai penyusunan kebijakan teknis yang terkait dengan anggaran, perbendaharaan dan kas daerah, akuntansi dan aset; pelaksanaan tugas dukungan teknis yang terkait dengan anggaran, perbendaharaan dan kas daerah, akuntansi dan aset; pelaksanaan fungsi Bendahara Umum Daerah; pelaksanaan fungsi pengelolaan barang milik daerah selaku Pejabat Penatausahaan Barang; pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis yang terkait dengan anggaran, perbendaharaan dan kas daerah, akuntansi dan aset; pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai lingkup tugasnya; dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

### **Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas**

Uji Validitas Hasil pengujian ini dilakukan dengan cara menggunakan corelated item total correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor tiap item dengan skor totalnya, item pernyataan dan pernyataan dinyatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  standar yaitu 0,244. Hasil uji validitas untuk variabel X1 (budaya organisasi) variabel X2 (kemampuan kerja) variabel X3 (motivasi) variabel X4 (disiplin) variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid, karena masing-masing memiliki nilai  $r$  hitung lebih dari 0,244 ( $r$  hitung  $>$   $r$  standar). Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi data jika diulang. Berdasarkan hasil uji reliability instrument yang dilakukan dengan menganalisis konsistensi yang ada pada instrument penelitian masing-masing variabel (X1, X2, X3, X4, Y).

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variable bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu variable budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang. Apabila dilihat deskripsi jawaban responden tampak untuk variable budaya organisasi kemampuan kerja, motivasi dan disiplin jawaban responden memang didominasi oleh pernyataan setuju dan sangat setuju hanya beberapa indikator yang berada pada pilihan netral, dan hampir tidak ada responden yang menjawab kurang setuju atau sangat tidak setuju.

Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil pengujian budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang. Pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki posisi strategis mengerjakan, membiasakan, dan mengkomunikasikan budaya-budaya sehingga dengan mudah dapat dipahami, ditiru, dan dibiasakan guna mendukung pencapaian organisasi. Dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Mindaro (2015) bahwa pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini ternyata hubungan asosiatif tersebut muncul bukan hanya di instansi Pemerintah, akan tetapi juga di sebuah perusahaan manufaktur maupun suatu perseroan artinya variable-variable yang dimaksud memang menjadi variable penentu kinerja pegawai. Perbedaan terletak pada pengaruh budaya organisasi.

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang. Apabila dilihat dari deskripsi jawaban responden, diakui bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi. Prestasi yang dimaksud misalnya terdapat kesempatan terhadap seluruh pegawai untuk menduduki jabatan tertentu, pegawai juga mengakui ada saling tolong jika di antara mereka ada yang mengalami kesulitan. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang baik. Hal ini dapat dilihat deskripsi jawaban yang menyatakan bahwa, pegawai bekerja sesuai dengan rencana, mereka mengerjakan dengan teliti dan bertanggung jawab sehingga hasil kerja tersebut mencapai target sesuai dengan yang direncanakan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, berdasarkan hasil pengujian ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai berdasarkan deskripsi jawaban responden, tampak responden mengakui bahwa atasan bersikap adil dan tegas memberikan sanksi. Kerjasama dan relasi antar pegawai dan atasan diakui berjalan baik. Akibatnya kinerja yang baik ditunjukkan oleh pegawai dengan tidak menunda pekerjaan sehingga pegawai bekerja sesuai rencana. Dari hasil analisa diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada dasarnya memberikan suatu kontribusi yang tidak kecil terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaklumi bahwa denda disiplin yang tinggi, maka pegawai akan berusaha untuk mencapai kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan bahwa analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 22.0 adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tangerang. dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai; (2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan

kemampuan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tangerang dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel t hitung  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tangerang dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel t hitung  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tangerang dengan hasil uji t yang mempunyai nilai tabel t hitung  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; dan (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perhitungan, diperoleh nilai F hitung  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai, atau dapat dikatakan bahwa variabel secara bersama-sama berpengaruh dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

## Referensi

- Aktas, E., Cicek, I., & Kiyak, M. (2011). The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24 , 1560-1573.
- Bagyo, Y. (2013). . Engagement as a variable to improve the relationship between leadership, organizational culture on the performance of employees. *urnal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(4), 1-8
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, Vol. 45 (6) , 2498-2537.
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2019). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further.... *Public Management Review*.
- Brown, T. C., O'Kane, P., Mazumdar, B., & McCracken, M. (2018). Performance Management: A Scoping Review of the Literature and an Agenda for Future Research. *Human Resource Development Review*, Vol. 18 (1), 47-82.
- Cascio, W. F. (2014). Leveraging employer branding, performance management and human resource development to enhance employee retention. *Human Resource Development International*, 17, 121-128.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 26 (1), 52-73.
- Gochhayat, J., Giri, V. N., & Suar, D. (2017). Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Communication. *Global Business Review*, Vol. 18 (3) , 691-702.
- Godard, J. (2014). The psychologisation of employment relations? *Human Resource Management Journal*, 24(1), 1-18.
- Goudas, M., Biddle, S., & Fox, K. (2011). Perceived locus of causality, goal orientations, and perceived competence in school physical education classes. *British Journal of Educational Psychology*, 64(3), 453-463.



- Gruman, Jamie, A., Saks, & Alan, M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21, 123-136.
- Ilmarinen, J. (2019). From Work Ability Research to Implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16 (6).
- Kaufman, B. (2015). Evolution of strategic HRM as seen through two founding books: A 30th anniversary perspective on development of the field. *Human Resource Management*, 54(3), 389-407.
- Ogunyomi, P., & Bruning, N. S. (2016). Human resource management and organizational performance of small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27 (6), 612-634.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta
- van Schaaik, A., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H., & Sluiter, J. K. (2019). Work ability and work functioning: measuring change in individuals recently returned to work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 92, 423-433.
- Van Schaaik, A., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H., & Sluiter, J. (2019). Work ability and work functioning: measuring change in individuals recently returned to work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 92, 423-433.