



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi

Moch Dani Bachtiar¹, Nely Supeni², Saiful Amin³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember

^{2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember

E-mail: muhammaddhannii@gmail.com¹ nely@itsm.ac.id² saiful@itsm.ac.id³

Article Info

Article history:

Received September 01, 2025

Revised September 06, 2025

Accepted September 10, 2025

Keywords:

Organizational Culture,
Motivation, Workload,
Leadership, Work Discipline,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Organizational Culture, Motivation, Workload, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance. The research method used is quantitative. In this study, data were collected using instruments such as observation, interviews, questionnaires, and literature review from 33 respondents using a saturated sampling technique, aiming to understand respondents' perceptions of each variable. The data analysis used includes data instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption testing (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination test and hypothesis testing (t-test and f-test). The results of the regression analysis show that the t-test results indicate that the Leadership variable has a significant effect on employee performance, while the variables of Organizational Culture, Motivation, Workload, and Work Discipline do not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the results of the f-test show that the variables Organizational Culture, Motivation, Workload, Leadership, and Work Discipline simultaneously influence Employee Performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received September 01, 2025

Revised September 06, 2025

Accepted September 10, 2025

Keywords:

Budaya Organisasi, Motivasi,
Beban Kerja, Kepemimpinan,
Disiplin Kerja, Kinerja
Pegawai

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka terhadap 33 responden dengan Teknik sampel jenuh, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Dari analisis dengan menggunakan regresi diperoleh bahwa hasil dari uji t pada penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Budaya organisasi, Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan hasil uji f variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Moch Dani Bachtiar
Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
Email : muhammaddhannii@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menurut Sinambela, (2010) adalah suatu kerangka kerja untuk memahami dan menilai kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Soelistya et al., (2020) mengartikan budaya organisasi adalah sebagai tata cara organisasi belajar agar terlibat dengan lingkungannya. Budaya organisasi merupakan temuan gabungan dari berbagai cerita, mitos, perilaku, metafora, serta konsep lain yang secara kolektif mendefinisikan apa artinya bekerja di sebuah organisasi. Mukhlis Mubarak, (2022) motivasi dapat dipahami sebagai daya penggerak yang mengakibatkan kerja individu, mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja dengan efisien, serta mengintegrasikan segala daya upaya guna menggapai rasa puas.

Menurut Suparyanto dan Rosad, (2020) beban kerja yakni terdiri dari beberapa langkah atau tugas yang perlu diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Tujuan dari pekerjaan ini adalah untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa produktif dan efektif suatu unit organisasi. Mukhlis Mubarak, (2022) kepemimpinan yakni suatu proses di mana seorang individu dapat membina, mengarahkan serta mendorong seseorang untuk mengubah perasaan, pikiran, tindakan, serta perilaku orang lain untuk bergerak menuju tujuan tertentu. Disiplin kerja, yang berupaya menambah pemahaman dan kesediaan setiap orang untuk mematuhi semua standar perusahaan yang relevan, merupakan satu di antara cara bagi para manajer untuk berinteraksi dengan para karyawan (Khaeruman et al., 2021).

Objek studi ini pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab Banyuwangi. Kinerja pegawai yang merupakan faktor kunci dalam keberhasilan instansi pemerintah, termasuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab Banyuwangi. Berdasarkan pengukuran dan penilaian kinerja pegawai pada tahun 2024 yang telah di analisis, sesuai hasil observasi ditemukan fenomena adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi capaian aktual yang diperoleh oleh sejumlah pejabat struktural. Pengukuran dan penilaian kinerja pegawai kab Banyuwangi tahun 2024 sebagian besar pegawai tidak mencapai target kinerja 100% bahkan ada yang berada di bawah 70% yang menimbulkan pertanyaan mengenai akurasi perencanaan target.

Ketidaksesuaian ini tidak hanya menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam sistem perencanaan dan pengukuran kinerja, tetapi bisa disebabkan oleh budaya yang kurang mendukung kolaborasi dan inovasi terhadap hasil kinerja, rendahnya motivasi kerja pegawai, distribusi beban kerja yang tidak merata, lemahnya monitoring dan koordinasi internal dapat dikaitkan dengan kepemimpinan yang kurang efektif, dan kurangnya pemahaman terhadap indikator kinerja yang menjadi tanda kedisiplinan kerja yang perlu di tingkatkan.



Berlandaskan fenomena di atas riset ini begitu penting dilakukan pengkajian untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Tanpa adanya riset, instansi terkait tidak mempunyai bukti empiris guna meninjau serta mengevaluasi pengaruhnya budaya organisasi, motivasi, beban kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai akibatnya, strategi peningkatan kinerja pegawai dapat menjadi tidak tepat sasaran, tidak efisien, serta tidak berdampak signifikan.

Tujuan riset ini mengetahui bagaimana pengaruhnya elemen budaya organisasi, motivasi, beban kerja, kepemimpinan, serta disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab Banyuwangi.

LITERATURE REVIEW

Budaya Organisasi

Menurut Soelistya et al., (2020:9) budaya organisasi adalah sebagai tata cara organisasi belajar agar terlibat pada lingkungannya, budaya organisasi merupakan temuan gabungan dari berbagai cerita, mitos, asumsi, perilaku, metafora, serta konsep lain yang secara kolektif mendefinisikan apa artinya bekerja di sebuah organisasi. Secara empiris Triany et al., (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Fadli, (2024) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini menunjukkan adanya inkonsistensi temuan, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Motivasi

Menurut Sutrisno dalam Mukhlis Mubarak dan Hasanuddin Remmang dan Mukhlis Ruslan, (2022:22) dalam motivasi dapat dipahami sebagai daya penggerak yang mengakibatkan kerja individu, mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja dengan efisien, serta mengintegrasikan segala daya upaya guna mencapai rasa puas. Bukti empiris menunjukkan hasil yang beragam Josiah et al., (2022) menunjukkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Santoso, (2021) menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan penelitian tersebut memperlihatkan adanya research gap yang relevan untuk dikaji.

Beban Kerja

Yuniarsih dan Suwatno dalam Suparyanto dan Rosad, (2020:30) Beban kerja yakni terdiri dari beberapa langkah atau tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. Tujuan dari pekerjaan adalah mengumpulkan data informasi tentang seberapa produktif dan efektif suatu unit organisasi. Temuan penelitian terdahulu juga tidak konsisten Angreni et al., (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Destriyanti, Firlentia, and Juru, Paulus and Da Silva, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Kepemimpinan

Menurut Selviati dalam Mukhlis Mubarak dan Hasanuddin Remmang dan Mukhlis Ruslan, (2022:15) kepemimpinan adalah suatu tahapan dimana seorang individu agar membina, menghadapkan, serta mendorong seseorang untuk mengubah perasaan, pikiran, tindakan, serta perilaku orang lain untuk bergerak menuju tujuan tertentu. Secara empiris Noviyanti et al., (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Irzal Ahmad, Ridwan, (2023) menyatakan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, yang berupaya menambah pemahaman dan kesediaan setiap orang untuk mematuhi semua standar perusahaan yang relevan, merupakan satu di antara cara bagi para manajer untuk berinteraksi dengan para karyawan. (Rivai dalam Khaeruman et al., 2021:23). Penelitian Rabeta et al., (2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan berbeda penelitian oleh Hidayat et al., (2019) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Robbins dalam Sinambela, (2010:42) Kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran yang mencakup dua aspek penting yaitu keefektifan mencapai tujuan serta efisiensi, yang merupakan perbandingan antara keluaran yang efektif serta masukan yang diperlukan guna mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah unsur bagian yang menjalankan urusan pemerintah dalam ruang lingkup pemberdayaan masyarakat dan desa yang menjadi tanggung jawab daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terletak di jalan Adi Sucipto Nomor. 53 Tukang Kayu, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi.

Populasi dan Sampel

Seluruh populasi menjadi fokus riset. Karena peneliti bermaksud untuk melihat setiap aspek dari area subjek, maka riset ini merupakan studi populasi. Penelitian ini melibatkan semua pegawai yang meliputi pegawai negeri sipil (PNS) dan Non PNS pada (DPMD) Kabupaten Banyuwangi, yang jumlahnya 33 pegawai. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam riset ini. Dalam riset ini sampel yang digunakan oleh peneliti mencakup seluruh populasi yang terdapat di (DPMD) Kabupaten Banyuwangi, dengan total sebanyak 33 responden. Maka dari jumlah tersebut, terdapat 26 pegawai yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS), sedangkan 7 pegawai lainnya tergolong sebagai pegawai Non PNS.



Jenis Penelitian

Untuk riset ini, digunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi.

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi variabel terikat. Dalam riset ini elemen bebas yang digunakan yakni: Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Beban Kerja (X_3), Kepemimpinan (X_4), Disiplin Kerja (X_5). Variabel terikat yakni elemen yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam riset ini variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y).

Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yakni meliputi observasi, wawancara kuesioner/angket dan studi pustaka.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.
2. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu instrumen penelitian.
3. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal.
4. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi.
5. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat varians yang tidak dalam model regresi.
6. Uji Regresi Linier Berganda metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.
7. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi.
8. Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam model regresi.
9. Uji f (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,863	0,344	Valid
	X1.2	0,887	0,344	Valid
	X1.3	0,832	0,344	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,561	0,344	Valid
	X2.2	0,560	0,344	Valid
	X2.3	0,859	0,344	Valid
	X2.4	0,686	0,344	Valid
	X2.5	0,611	0,344	Valid
	X2.6	0,518	0,344	Valid
Beban kerja (X ₃)	X3.1	0,704	0,344	Valid
	X3.2	0,738	0,344	Valid
	X3.3	0,817	0,344	Valid
Kepemimpinan (X ₄)	X4.1	0,647	0,344	Valid
	X4.2	0,776	0,344	Valid
	X4.3	0,744	0,344	Valid
	X4.4	0,792	0,344	Valid
	X4.5	0,509	0,344	Valid
Disiplin Kerja (X ₅)	X5.1	0,682	0,344	Valid
	X5.2	0,828	0,344	Valid
	X5.3	0,684	0,344	Valid
	X5.4	0,790	0,344	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,834	0,344	Valid
	Y.2	0,738	0,344	Valid
	Y.3	0,916	0,344	Valid
	Y.4	0,825	0,344	Valid
	Y.5	0,821	0,344	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 1. Diatas membuktikan seluruh pernyataan dalam angket terbukti valid untuk digunakan, serta ditunjukkan oleh nilai r-hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r-tabelnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Standard Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,824	0,60	Reliabel
Motivasi	0,684	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,615	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,742	0,60	Reliabel



Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,882	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 2. Membuktikan bahwa Budaya organisasi, Motivasi, Beban kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dibanding nilai standard Alpha sebesar 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,164
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,157
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 3. Membuktikan bahwasanya residual terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,164 atau lebih tinggi dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,914	1,094	Tidak Terjadi Multikoliniearitas
Motivasi	0,694	1,441	Tidak Terjadi Multikoliniearitas
Beban Kerja	0,871	1,149	Tidak Terjadi Multikoliniearitas
Kepemimpinan	0,692	1,444	Tidak Terjadi Multikoliniearitas
Disiplin Kerja	0,649	1,541	Tidak Terjadi Multikoliniearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 4. temuan pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dilihat dari nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,532	2,687		-,198	,845
	Budaya Organisasi	,017	,101	,031	,173	,864
	Motivasi	,056	,096	,118	,577	,568
	Beban Kerja	-,190	,109	-,318	-1,742	,093
	Kepemimpinan	-,031	,103	-,061	-,297	,769
	Disiplin Kerja	,164	,113	,308	1,455	,157

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 5. Membuktikan bahwa masing-masing elemen memiliki nilai sig lebih tinggi dari 0,05 maka untuk elemen tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,263	4,944		-,255	,800
	Budaya Organisasi	,209	,185	,157	1,126	,270
	Motivasi	,199	,177	,180	1,123	,271
	Beban Kerja	-,076	,201	-,054	-,377	,709
	Kepemimpinan	,468	,189	,396	2,472	,020
	Disiplin Kerja	,324	,208	,258	1,558	,131

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = - 1,263 + 0,209X_1 + 0,199X_2 - 0,076X_3 + 0,468X_4 + 0,324X_5 + e$$



Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,431	1,278
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 7. Bahwasanya nilai Adjusted R Square sebesar 0,431 kondisi ini membuktikan bahwa elemen Budaya organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen dalam model regresi sebesar 43,1%, dan sisanya 56,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam riset ini.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,263	4,944		-,255	,800
	Budaya Organisasi	,209	,185	,157	1,126	,270
	Motivasi	,199	,177	,180	1,123	,271
	Beban Kerja	-,076	,201	-,054	-,377	,709
	Kepemimpinan	,468	,189	,396	2,472	,020
	Disiplin Kerja	,324	,208	,258	1,558	,131
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 8 uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi = 1,126 < 1,703, sig = 0,270 artinya tidak berpengaruh. Motivasi = 1,123 < 1,703, sig = 0,271 artinya tidak berpengaruh. Beban Kerja = -0,377 < 1,703, sig = 0,709 artinya tidak berpengaruh. Kepemimpinan = 2,472 > 1,703, sig = 0,020 artinya berpengaruh. Disiplin Kerja = 1,558 < 1,703, sig = 0,131 artinya tidak berpengaruh.

Uji f

Tabel 9. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,783	5	9,557	5,852	<,001 ^b
	Residual	44,096	27	1,633		



	Total	91,879	32		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan					

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berlandaskan tabel 9 pengujian f menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 5,852 > f_{tabel} 2,558$, $sig = 0,001 < 0,05$ artinya Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan analisis temuan serta pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 1,126 < t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig 0,270 > 0,05$ maka hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima dan dapat disimpulkan Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan analisis temuan serta pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 1,123 < t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig 0,271 > 0,05$ maka hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima dan dapat disimpulkan Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan analisis temuan serta pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} -377 < t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig 0,209 > 0,05$ maka hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima dan dapat disimpulkan Beban Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan analisis temuan serta pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 2,472 > t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig 0,020 < 0,05$ maka hipotesis H_4 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan analisis temuan serta pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 1,558 < t_{tabel} 1,703$ dengan nilai $sig 0,131 > 0,05$ maka hipotesis H_5 ditolak dan H_0 diterima dan dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan analisis temuan serta pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} 5,852 > f_{tabel} 2,558$ dengan nilai $sig 0,001 < 0,05$ maka hipotesis H_6 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), dan Disiplin Kerja (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



KESIMPULAN

1. Hasil riset membuktikan variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil riset membuktikan variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil riset membuktikan variabel Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Hasil riset membuktikan variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Hasil riset membuktikan variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Hasil riset membuktikan variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini. Terutama kepada Rektor, Dekan, Ketua Program Studi, serta seluruh dosen dan staf di Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember atas bimbingan dan fasilitas yang diberikan, kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuwangi beserta jajaran yang telah memberikan izin, bantuan, serta data penelitian para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, serta keluarga dan sahabat atas doa, dukungan moril maupun materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 3(2774–3020), 200–213.
- Destriyanti, Firlentia, and Juru, Paulus and Da Silva, Y. O. (2022). *pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten sikka.*
- Fadli, M. R. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten gresik.*
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 75–88. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>
- Irzal Ahmad, Ridwan, M. S. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja*



terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten polewali mandar.

Josiah, T., Ahiruddin, A., & Ahmadi, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 37–44. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1439>

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Mukhlis Mubarak dan Hasanuddin Remmang dan Mukhlis Ruslan. (2022). *Muflih Mubarak Hasanuddin Remmang Muhlis Ruslan*.

Noviyanti, E., Nur, J., Studi, P., Sekolah, M., Ilmu, T., & Mujahidin, E. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli*. 2(1), 123–130.

Rabeta, Y., Azhar, R., & Efriyanti, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 54–60. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1055>

Santoso, W. B. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten kudus. *manajemen dan bisnis*.

Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.

Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Nizamia Learinig Center* (Vol. 5, Nomor 3).

Suparyanto dan Rosad. (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Nomor 3).

Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>