

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BINTAN

Yuritanto¹, Nadila Surika Adsha², Eko Murti Saputra³, Abdul Basyid⁴

^{1,2,3,4}STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : yuri.tanto09@gmail.com

DOI: [10.30606/v6.n2.2024.1](https://doi.org/10.30606/v6.n2.2024.1)

ABSTRAK. *The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture, Work Discipline and Organizational Climate on Increasing Employee Performance at the Regional Secretariat of Bintan Regency. The population in this study were 110 people and a sample of 86 people using a sampling technique. The method used in this research is a quantitative method. Data analysis techniques in this study used data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. Data collection in this study was carried out in three ways, namely observation, questionnaires, and literature study. Based on the results of the data in this study it is known that there is a partial influence between (1) organizational culture on improving employee performance with the results of hypothesis testing $t_{count} > t_{table}$ (2.439 > 1.98932), (2) work discipline on improving employee performance with the results of hypothesis testing $t_{count} > t_{table}$ (2.686 > 1.98932), (3) organizational climate on improving employee performance with the results of the hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ (2.514 > 1.98932). Based on the results obtained, it can be concluded that the variables of Organizational Culture, Work Discipline, and Organizational Climate have a simultaneous effect on the variable of Employee Performance Improvement at the Regional Secretariat of Bintan Regency. Then overall, outside of this research, the effect is significantly greater, namely 75% compared to the variables studied, namely Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Organizational Climate (X3) which have a significant influence on Performance variable (Y) of 25%.*

Keywords : *Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Climate, Performance Improvement.*

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 110 orang dan sampel sebanyak 86 orang dengan menggunakan teknik sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu, observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Berdasarkan dari hasil data pada penelitian ini diketahui terdapat pengaruh parsial antara (1) budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesisnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,439 > 1,98932), (2) disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesisnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,686 > 1,98932), (3) iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesisnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,514 > 1,98932). Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. Kemudian secara keseluruhan diluar penelitian ini pengaruhnya lebih besar signifikan yaitu sebesar 75% dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 25%.

Kata-kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Peningkatan Kinerja.

PENDAHULUAN

Diera globalisasi saat ini ketika perkembangan cenderung lebih maju dan teknologi semakin canggih sehingga diperlukan keterlibatan manusia didalamnya, hal inilah yang membuat Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena dalam organisasi unsur yang paling penting dan utama adalah manusia. Dimana manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang, keahlian dan kemampuan masing masing untuk mencapai tujuan organisasi oleh sebab itu tanpa partisipasi manusia dalam sebuah organisasi tersebut dapat menyebabkan organisasi berjalan dengan tidak baik (Kurniawan *et al.*, 2022). Keberhasilan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai anggota organisasi yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas dalam sebuah organisasi (Hermanto, 2018). Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (Nasir *et al.*, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya melalui observasi bahwa tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja"(Hendri, 2023). Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor budaya organisasi, iklim organisasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sekretariat Daerah atau yang sering disingkat SEKDA adalah unsur pembantu pimpinan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah disingkat SEKDA. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Sekretaris Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dengan dinas daerah dan lembaga teknis daerah hal tersebut. oleh sebab itu dibutuhkan Kinerja yang baik, karena pemerintah merupakan orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik dan buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan

kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Oleh sebab itu, Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Kurnia Saputra dkk, 2023). Betapa pun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Berkaitan dengan kinerja pegawai dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai Namun setelah penulis melakukan observasi melalui wawancara, penulis menemukan fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah terutama di Kabupaten Bintan dari hasil observasi terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi kedisiplinan kerja dan sering menunda-nunda pekerjaan, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu, sering bersikap tidak peduli terhadap regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu Mereka lebih senang melakukan aktivitas seperti berkumpul untuk ngobrol di cafe atau warung kopi daripada menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Bintan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Peneliti memilih jenis penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan data-data dan informasi-informasi penelitian secara mendalam (Isa Alamsyah Bana dkk, 2023). Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan, dimana berdasarkan data kepersonaliaan yang ada, komposisi dan jumlah populasi pegawai yang ada berjumlah 110 orang. Menurut (Fuady & Rahmawati, 2018) Penarikan anggota sampel (teknik sampling) adalah suatu cara untuk menentukan ukuran/anggota sampel penelitian dan ukuran populasi berdasarkan teknik tertentu. teknik untuk mendapatkan sampel disebut sebagai teknik sampling, dima bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan data, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Penarikan anggota sampel (teknik sampling) adalah suatu cara untuk menentukan ukuran/anggota sampel penelitian dan ukuran populasi berdasarkan teknik tertentu. Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling, hasilnya diharapkan dapat mewakili karakteristik anggota populasi penelitian (representatif). Dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 86 pegawai dengan tingkat kesalahan 5%. pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu,

kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi program SPSS versi 26. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik olah data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (*r square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,433	0,212	Valid
	X1.2	0,264	0,212	Valid
	X1.3	0,67	0,212	Valid
	X1.4	0,576	0,212	Valid
	X1.5	0,45	0,212	Valid
	X1.6	0,731	0,212	Valid
	X1.7	0,631	0,212	Valid
	X1.8	0,662	0,212	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,593	0,212	Valid
	X2.2	0,550	0,212	Valid
	X2.3	0,543	0,212	Valid
	X2.4	0,536	0,212	Valid
	X2.5	0,569	0,212	Valid
	X2.6	0,657	0,212	Valid
	X2.7	0,557	0,212	Valid
	X2.8	0,496	0,212	Valid
Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0,617	0,212	Valid
	X3.2	0,396	0,212	Valid
	X3.3	0,523	0,212	Valid
	X3.4	0,465	0,212	Valid
	X3.5	0,47	0,212	Valid
	X3.6	0,597	0,212	Valid
	X3.7	0,476	0,212	Valid
	X3.8	0,505	0,212	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,481	0,212	Valid
	Y2	0,589	0,212	Valid
	Y3	0,516	0,212	Valid
	Y4	0,416	0,212	Valid
	Y5	0,349	0,212	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y6	0,521	0,212	Valid
	Y7	0,533	0,212	Valid
	Y8	0,377	0,212	Valid
	Y9	0,563	0,212	Valid
	Y10	0,434	0,212	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 1 pengujian validitas pada variabel Budaya organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3) dan variabel Kinerja (Y) diatas menghasilkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	8

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi (X1) pada tabel diatas, hasil yang dihasilkan dari variabel ini adalah 0,734 yang menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* $0,734 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	8

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) pada tabel diatas, hasil yang dihasilkan dari variabel ini adalah 0,691 yang menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* $0,691 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Iklim Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	8

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Iklim Organisasi (X3) pada tabel diatas, hasil yang dihasilkan dari variabel ini adalah 0,682 yang menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* $0,682 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja (Y) pada tabel diatas, hasil yang dihasilkan dari variabel ini adalah 0,748 yang menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* $0,748 > 0,60$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters A, ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42521616
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.055
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel *Kolmogorov- Smirnov (K-S)* diatas menunjukkan pada distribusi normal dengan *Asymp.Sig.* $0,200 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa distribusi normal.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

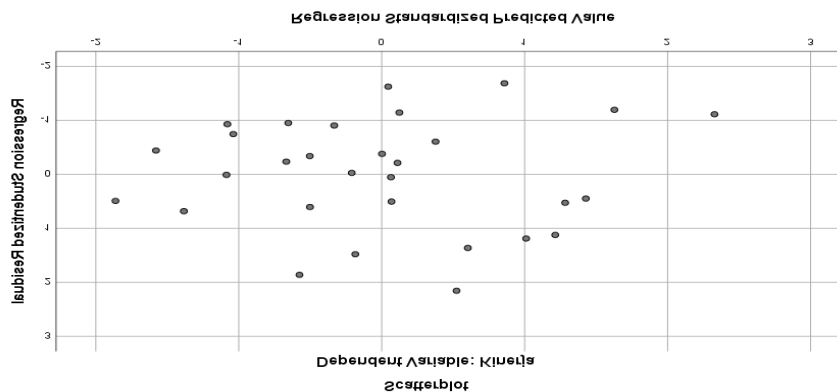
Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.514	3.998		2.880	.005		
	Budaya organisasi	.242	.099	.237	2.439	.017	.968	1.034
	Disiplin kerja	.297	.111	.265	2.686	.009	.937	1.068
	Iklim organisasi	.275	.109	.249	2.514	.014	.927	1.079

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,968 dan nilai VIF sebesar 1,034, untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,937 dan nilai VIF sebesar 1,068, dan

variabel iklim organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,927 dan nilai VIF sebesar 1,079. Karena variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi.

Gambar 1. Uji Heterosedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas bahwa titik-titik pada grafik tidak mengumpul di atas atau bawah saja, titik-titik menyebar secara acak yaitu terdapat diatas maupun dibawah origin (angka 0) pada sumbu Y, dan titik-titik tidak membuat pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.514	3.998		2.880	.005		
	Budaya organisasi	.242	.099	.237	2.439	.017	.968	1.034
	Disiplin kerja	.297	.111	.265	2.686	.009	.937	1.068
	Iklim organisasi	.275	.109	.249	2.514	.014	.927	1.079

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 8 adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 11,514 + 0,242X_1 + 0,297X_2 + 0,275X_3 + e$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

- X₃ = Disiplin Kerja
- X₃ = Iklim Organisasi
- e = Faktor Lain Diluar Model (residu)

Penjelasan persamaan regresi linear diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 11,514 artinya jika budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Iklim organisasi (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 11,514.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar 0,242 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,297 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X3) yaitu sebesar 0,275 artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Model persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Iklim organisasi (X3) telah berpengaruh *significant* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.514	3.998		2.880	.005
	Budaya organisasi	.242	.099	.237	2.439	.017
	Disiplin kerja	.297	.111	.265	2.686	.009
	Iklim organisasi	.275	.109	.249	2.514	.014

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Uji parsial uji juga dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi atau dua arah dalam menentukan tabel distribusi, dengan cara dicari pada $\alpha = 5\%$: $\frac{\alpha}{2} = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen) yaitu $86-3-1 = 82$, maka diperoleh t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,98932. Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 2,439 dan signifikansi 0,017, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,439 > 1,98932$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$), maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan memiliki hubungan yang positif. Sejalan dengan penelitian oleh (Kumala Dewi et al., 2020), (Hendri, 2023)

- b. Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,686 dan signifikansi 0,009, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,686 > 1,98932$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,009 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y), dan memiliki hubungan yang positif. Sejalan dengan penelitian (Yusrizal et al., 2024), (Murti Saputra et al., 2023)
- c. Pada variabel iklim organisasi (X3) diperoleh t hitung sebesar 2,514 dan signifikansi 0,014, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,514 > 1,98932$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,014 < 0,05$), maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan memiliki hubungan yang positif. Sejalan dengan penelitian (Yurianto, 2020)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.259	3	112.753	9.271	.000 ^b
	Residual	997.229	82	12.161		
	Total	1335.488	85			

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai F Hitung sebesar 6,317 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai F Hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai F Tabel. Nilai F Tabel pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $= (n-k); (k-1)$ jumlah sampel (n) sebanyak 86, dan jumlah variabel bebas (k) berjumlah 3, jadi $df = (86-3); (3-1)$ sehingga F Tabel yaitu sebesar 3,11. Dari hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4.19, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini, secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F Hitung sebesar 9,271 dan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,271 > 3,11$) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh (Armansyah, 2021), (Kumala Dewi et al., 2020).

Tabel 10. Uji Determinasi (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.226	3.48731

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Dari tabel 10 *Adjusted R²* menunjukkan nilai sebesar 0,226 dan *R Square* nya sebesar 0,253. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel

budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 22,6% sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan.

Saran

bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan lanjutan pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja dengan variabel- variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Sehingga dapat ditingkatkan, mengingat pada penelitian ini terdapat pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Kurniawan, A. W., Ilham, M., & Haeruddin, W. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 473. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11299>
- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Eka Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Fuady, T. R., & Rahmawati, I. (2018). Pengaruh Perputaran Kas Perputaran Piuta. *Ilmiah Binaniaga*, 14(01), 51–66.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ADM. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/cash>, 7(1), 79–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.52624/cash.v7i1.2373>
- Hermanto, H. (2018). *IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI*.
- Isa Alamsyah Bana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Kumala Dewi, I., Rahman, A., & Hidayat. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 98–108.
- Murti Saputra Dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*,

3(4), 407–412.

Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>

Sari, V. J., & Purwantoro, P. (2019). Pengaruh Dimensi Green Marketing Dan Dimensi Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v1i1.79>

Yurianto, Y. (2020). Determinasi Iklim Komunikasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang, Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Journal Competency of Business*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.678>

Yusrizal dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4).