

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PERDAGANGAN KOTAMEDAN**

Mia Anjalika Manik¹, Akman Daulay², Syamsul Bahri Surbakti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan

Email: Miaanjalika10@gmail.com

Abstract

This study analyzes the relationship between Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of State Civil Apparatus (ASN). The statistical method used is multiple regression with a quantitative descriptive approach using the classical assumption test first. The population of this research is the State Civil Apparatus of the Medan City Trade Service as many as 74 respondents which are calculated from the number of workers in the Medan City Trade Office, the number of samples in the study is 74 people. Meanwhile, simultaneously both Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2) and Work Motivation (X3) have a positive and significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus of the Medan City Trade Service (Y). The results of this study indicate that partially the Organizational Culture variable (X1), Work discipline (X2) and Work Motivation (X3) have a positive and significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus of the Medan City Trade Service (Y)

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini menganalisis hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Metode statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perdagangan Kota Medan sebanyak 74 responden yang dihitung berdasarkan jumlah pegawai di Dinas Perdagangan Kota Medan, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang. Sementara itu, secara bersamaan, Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) Dinas Perdagangan Kota Medan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan Kota Medan (Y).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Diterima : 18 Juli 2025

Direvisi : 19 Juli 2025

Disetujui : 25 Juli 2025

Pendahuluan

Memaksimalkan potensi dari semua personel dalam suatu organisasi atau perusahaan agar bisa mencapai hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja aparatur sipil negara (ASN), Alasan keuangan , konteks organisasi aspek teknis pemasaran dan administrasi, kondisi kerangka eksternal, Setiap organisasi harus mampu berusaha meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN), dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian, penulis melaksanakan di Dinas Perdagangan Kota Medan di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution Nomor.17, Medan 20143. Dinas Perdagangan Kota Medan berada dibawah naungan (PERDA). Dinas Perdagangan Kota Medan salah satu instansi teknis yang memajukan sektor perekonomian khususnya sektor niaga Kota Medan. Dengan demikian, Perannya sangat penting dalam menjalankan roda perekonomian kota Medan .

Berdasarkan informasi narasumber permasalahan Dinas Perdagangan Kota Medan umumnya adalah kurangnya perhatian dari atasan dan bawahan yang artinya pegawai kurang memiliki keinginan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan yang melebihi standar.

Masih ada beberapa kelemahan yang masih di tunjukkan oleh aparatur sipil negara (ASN), dimana motivasi kerja yang rendah. tidak datang ke kantor tepat waktu dan terlambat untuk tugas kantor. Dan beberapa karyawan meninggalkan jam kerja tanpa informasi yang valid. Jika ASN maka kinerja dalam bekerja juga akan ikut berkurang, karena antara motivasi dan kinerja sangatlah berkaitan erat. Jadi atasan harus bisa memberi motivasi yang cukup kepada para ASN agar kerjanya akan semakin meningkat.

2. Kajian Pustaka

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja adalah kemampuan Seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang konsisten untuk tujuan organisasi tanpa pelanggaran hukum, atau pelanggaran moral dan etika [1]. Kinerja adalah prestasi yang dicapai karyawan dengan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. [2].

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dari tindakan kerja

mereka ketika mereka melakukan suatu aktivitas di tempat kerja [3]. Adapun indikator kinerja aparatur sipil negara: kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketepatan, kepemimpinan, integritas dan kreativitas [1].

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mengilhami semangat untuk pekerjaan dan membantu bekerja secara efektif dan jujur dalam semua upaya menuju kepuasan [4]. Motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, secara terus menerus menjaga kelangsungan kerja dalam organisasi, dan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi. [5]. Motivasi adalah semangat dan keinginan untuk bekerja [7]. indikator motivasi adalah; kebutuhan fisik , kebutuhan rasa aman , kebutuhan sosial , kebutuhan harga diri , kebutuhan motivasi [4].

Disiplin Kerja

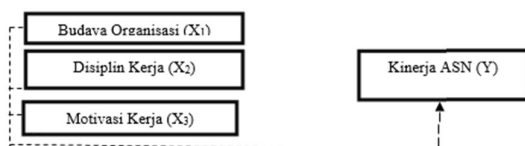
Disiplin kerja adalah perilaku seorang individu sesuai prosedur yang telah ditetapkan [8]. Disiplin kerja yaitu aturan yg harus di ikuti agar mendukung mereka untuk berusaha meningkatkan kesadaran dan kohesi mereka [9]. Disiplin adalah kesadaran juga kepedulian individu tentang aturan yang berlaku. [10]. indikator Disiplin Kerja adalah; absensi, Ketaatan, Tata Tertib Ketenagakerjaan dan Standar Ketenagakerjaan , Kewaspadaan dan Etika [9].

Budaya Organisasi

Budaya organisasi Ini adalah hasil dari proses yang memadukan gaya dan perilaku, dengan energi dan kebanggaan kelompok yang menangani masalah tertentu [11]. Budaya organisasi yaitu nilai dan gaya hidup yang diikuti oleh kelompok [12].

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dianut yang mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. [13]. indikator budaya organisasi adalah; Inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada semua kepentingan karyawan dan berorientasi detail pada tugas [13].

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Hipotesis Penelitian

1. Secara parsial Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja ASN.
2. Secara simultan Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

Metode

Metode deskriptif kuantitatif dimana data dikutip secara langsung dari semua Aparatur Sipil negara (ASN) Perdagangan Kota Medan.

1. Populasi dan Sampel Penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Perdagangan Kota Medan berjumlah 74 orang. Karena populasi dibawah 100 mak sampel yang digunakan sebanyak 74 responden.
2. Metode Analisis Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- b1 2 3 = Koefisien regresi berganda terhadap variabel terikat
- e = error

Hasil

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} .

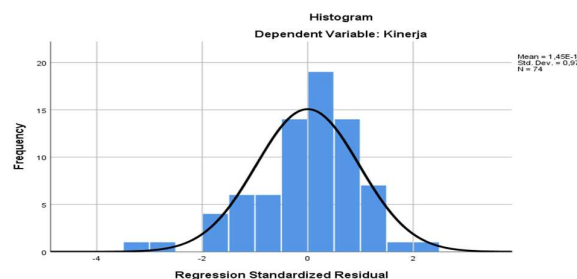
Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha				Keterangan
Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja	
0.618	0.801	0.626	0.704	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cornbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60, hal ini dapat dikatakan seluruh item dari setiap variabel dinyatakan reliabel

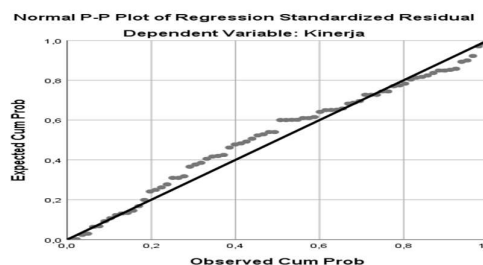
Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Kinerja

Dari gambar di atas, terlihat grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data terdistribusi normal.

P-Plot Regression Kinerja



Gambar 3. P-P Plot Regression Kinerja

Dari gambar di atas terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal, Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One Sample K-S*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
	N	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,97923649
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,070
	Negative	-0,102
	Test Statistic	0,102
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,054 ^c

Nilai *test statistic* adalah 0,102 dan dimana variabel residual yang distandarkan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,054 lebih besar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengganggu (residual) pada setiap variabel terdistribusi secara normal.

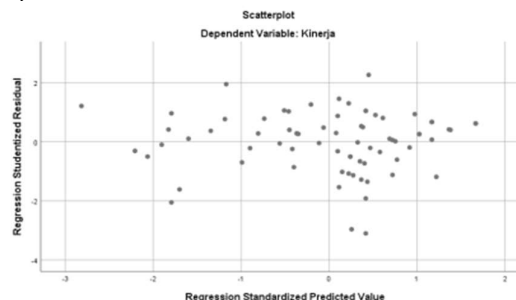
Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Coefficients ^a			Significance	Collinearity Statistics	
			Beta	T	Sig.		Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,162	2,515	5,204	0,000				
Budaya	0,424	0,205	0,211	2,065	0,043	0,538	1,967	
Disiplin	0,313	0,147	0,229	2,104	0,037	0,468	2,181	
Motivasi	0,665	0,138	0,468	4,808	0,000	0,503	1,793	

Seluruh variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot Kinerja

Pada gambar 5.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar di atas dan di bawah nol dan tidak mengumpul di suatu titik, dan menyebar di sumbu X dan Y Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan pengolahan data tersebut memperoleh hasil sebagai berikut,;

Tabel 4. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	B	Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
1 (Constant)	13,162	2,515		5,234	0,000	
Budaya	0,424	0,205	0,211	2,065	0,043	
Disiplin	0,313	0,147	0,229	2,104	0,037	
Motivasi	0,665	0,138	0,468	4,808	0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Bentuk persamaan dari model regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (X2)$$

$$+ 0.665 (X3)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 13.162. Angka ini menunjukkan besarnya tingkat kinerja pada saat nilai Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0.424 diartikan variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y , dimana setiap kenaikan satuan Budaya Organisasi maka kinerja akan naik sebesar = 424%.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.313 dapat diartikan variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y , dimana setiap penambahan satuan Disiplin Kerja maka kinerja akan naik sebesar = 313%.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0.665 disimpulkan variabel X_3 berpengaruh positif terhadap Y , dimana setiap penambahan satuan Motivasi maka Kinerja akan naik sebesar = 665%.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
			Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13,162	2,515		5,234	0,000	
Budaya	0,424	0,205	0,211	2,065	0,043	
Disiplin	0,313	0,147	0,229	2,129	0,037	
Motivasi	0,665	0,138	0,468	4,803	0,000	

Dari tabel tersebut, disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai (t-hitung) variabel Budaya Organisasi yang diperoleh sebesar $2.065 > 1.993$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.043 <$ dari tingkat signifikansi alpha yang ditetapkan 0.05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} variabel Disiplin

Kerja yang diperoleh sebesar $2,129 > 1.993$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.037 <$ dari tingkat signifikansi alpha yang ditetapkan $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} variabel Motivasi Kerja yang diperoleh sebesar $4.803 > 1.993$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari tingkat signifikansi alpha yang ditetapkan $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	348,925	3	116,308	39,659	,000 ^b	
Residual	205,292	70	2,933			
Total	554,216	73				

Berdasarkan uji tersebut, pada tabel Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 39.659 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.73, dengan signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	0,630	0,614	1,713

Dari tabel dapat dijelaskan $Adjusted R Square = 0.614$ yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh adalah sebesar 61.4% dan sisanya sebesar 38.6% dan di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti variabel Gaya Kemampuan, Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan variabel lainnya.

Simpulan

Secara parsial menunjukkan bahwa (X1), (X2) dan (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Perdagangan Kota Medan

Daftar Pustaka

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Risau: Zanafa Publishing.
- [2] Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [3] Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [4] Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol.4 No.1.
- [5] Pamela & Oloko, 2015. *Hubungan Antara Model Komunikasi Dua Arah Antara Atasan dan Bawahan Dengan Motivasi Kerja Pada Bintara Di Polresta Yogyakarta*. *Jurnal Psikologi Integratif*, 2 (2), 8-17. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- [6] Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Hasibuan S. P Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Tohardi, A. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*. Mandar Maju Bandung.
- [9] Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Hasibuan, Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Afabeta
- [12] Torang, Dr. Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Hari Sulakono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.