

## ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAG KABUPATEN NGANJUK

Martina Dwi Anggraini<sup>1</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[martinaanggraini82@gmail.com](mailto:martinaanggraini82@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*This research was conducted with the aim of providing information to find out and analyze the influence of Organizational Culture, Professionalism and Work Discipline on Employee Performance at the Nganjuk Regency Industry and Trade Office. Quantitative causality is the approach used for this research. The technique for determining the number of samples used is probability sampling technique and a simple random sampling approach is used so that a sample of 41 employees can be determined. For the data analysis method, the researcher used multiple linear regression analysis, t-test, f-test and coefficient of determination accompanied by the use of the SPSS version 23 statistical application. This study obtained partial test results, namely that it was found that organizational culture did not have a significant effect on employee performance, found a significant effect professionalism on employee performance, it was found that work discipline had a very significant effect on employee performance and from the results of the simultaneous test it was found that organizational culture, professionalism and work discipline simultaneously had a significant influence on the performance of employees of the Nganjuk Regency Office of Industry and Trade.*

**Keywords:** Culture, Professionalism, Discipline, Performance, Service

### Abstrak

Dilakukannya penelitian ini dengan tujuan sebagai informasi untuk mencari tahu serta menganalisis adanya pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Kuantitatif kausalitas merupakan pendekatan yang dipakai untuk penelitian ini. Teknik untuk penentuan banyaknya sampel yang dikenakan yaitu teknik *probability sampling* dan digunakan pendekatan *simple random sampling* sehingga dapat ditentukan sampel sebanyak 41 pegawai. Untuk metode analisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi disertai penggunaan aplikasi statistik SPSS versi 23. Penelitian ini didapatkan hasil uji parsial yaitu diketahui ditemukan pengaruh tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, ditemukan pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, ditemukan pengaruh sangat signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dari hasil uji simultan ditemukan budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk.

**Kata Kunci:** Budaya, Profesionalisme, Disiplin, Kinerja, Dinas

## PENDAHULUAN

Organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli, berbobot, mahir dan berpengalaman untuk mencapai tujuannya di era modern yang semakin maju ini. Tujuan organisasi ini penting untuk dicapai agar sebuah organisasi dapat terus berkembang dan bersaing dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Agar tercapainya tujuan yang telah dibuat tersebut, tentunya Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kedudukan penting di sebuah organisasi [1]. Bukan sekedar di perusahaan saja, tetapi juga dalam instansi pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat berperan penting untuk agar bisa memberi pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Pegawai memiliki peran penting terhadap kehidupan di suatu organisasi. Pegawai berkualitas serta berkinerja baik sangat diperlukan karena dapat menunjang keberhasilan sebuah organisasi itu sendiri. Agar tercapainya keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya pengelolaan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif, inovatif, kompetitif dan mumpuni [2]. Adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM), maka akan muncul peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala, yaitu adanya peningkatan sistem kerja yang efektif. Kinerja yang maksimal dari pegawai merupakan sesuatu yang penting dan sangat diperlukan organisasi. Tujuan organisasi lebih cepat tercapai itu salah satunya juga tentu dikarenakan kinerja pegawai yang optimal [3].

Kinerja secara umum mempunyai arti yaitu suksesnya individu dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil yang bisa diperoleh seorang individu atau sekelompok orang di suatu perusahaan berdasarkan kewajiban serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang tidak bertentangan dengan moralitas atau hukum [4]. Kinerja yaitu sesuatu hal yang penting untuk menentukan majunya suatu organisasi atau perusahaan, karena jika semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin cepat organisasi mencapai tujuannya [5]. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama untuk tercapainya keberhasilan suatu instansi. Oleh sebab itu, setiap instansi harus mempunyai pegawai dengan kinerja yang baik sehingga dapat merealisasikan tujuan instansi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja pegawai, berkaitan dengan cara bagaimana pengembangan budaya organisasi yang berlaku di suatu organisasi. Budaya merupakan sesuatu hal yang turun temurun selalu diwariskan atau di ikuti oleh setiap individu di suatu lingkungan. Sama halnya dengan lingkungan perusahaan atau instansi, memiliki budaya yang selalu di jalankan atau di ikuti oleh pegawai dalam kegiatan bekerja sehari-hari. Budaya Organisasi ialah nilai - nilai yang diterima dan di junjung tinggi oleh seluruh pegawai yang bersifat dinamis dan berpotensi mendorong produktivitas organisasi [6]. Begitu pula dengan pendapat lain, dari (Hari, 2019) bahwa Budaya Organisasi ialah suatu nilai yang menjadi acuan SDM untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab serta perilakunya di dalam organisasi [7]. Permasalahan yang terkait dengan budaya organisasi di sebuah perusahaan atau instansi adalah kebiasaan buruk yang dilakukan, seperti datang serta pulang kerja tidak tepat waktu sehingga akan menjadi tradisi dan membudaya di kalangan pegawai sehingga berakibat oleh turunnya kinerja.

Dalam bekerja, setiap pegawai harus memiliki profesionalisme, karena dalam profesionalisme terdapat kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta mempunyai kualitas tinggi untuk dapat memacu misi dalam mengembangkan kariernya di suatu organisasi. Profesionalisme yaitu sikap profesional yang menjalankan suatu hal bukan hanya mengisi waktu yang senggang saja, tetapi sebagai pekerjaan utama dalam sebuah profesi. Profesionalisme mencakup perilaku dan kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan nilai-nilai organisasi yang ada. Menurut Suwinardi (2017), profesionalisme merupakan suatu karakter yang kemudian diwujudkan melalui suatu perbuatan, dengan tujuan menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kualitas yang baik untuk sebuah profesi [8]. Memiliki sikap profesional itu merupakan kewajiban dari pegawai dengan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus dijalankan. Pegawai yang profesional akan dapat memahami hubungan dan relasi, mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya dan tentunya fokus dan konsisten dengan apa yang dikerjakan.

Dengan besarnya peran pegawai sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berbagai kegiatan di suatu organisasi, maka dibutuhkannya kerja dengan sikap disiplin yang tinggi. Sikap disiplin itu ditanamkan bukan hanya bagi orang dewasa saja. Sedari kecil, anak-anak pun sudah diajarkan sikap disiplin ketika melakukan kegiatan pembelajaran di sekolah [9]. Salah satu fungsi manajemen SDM yang mempunyai peran penting serta sebagai penentu tercapainya tujuan yaitu disiplin kerja, sebab akan sulit mencapai tujuan yang maksimal jika tidak disertai dengan disiplin [10]. Disiplin Kerja merupakan kesadaran diri dan kesediaan hati dari pegawai untuk taat terhadap segala ketentuan dan peraturan di organisasi dan norma sosial yang ada [11]. Sikap disiplin perlu di contohkan dari seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan panutan bagi para bawahannya. Seorang pemimpin atau pimpinan harus bisa menggerakkan dan mengarahkan pegawainya agar memiliki sikap disiplin dan mengurangi kegagalan dalam suatu pekerjaan.

Salah satu bagian dari instansi pemerintah yang tugasnya menangani bidang industri dan perdagangan yaitu Disperindag atau Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Dalam bidang perencanaan pembangunan, Disperindag Kabupaten Nganjuk diharuskan mampu untuk mencari dan memanfaatkan potensi yang ada, mencari solusi dari suatu masalah dan tantangan, serta melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi lapangan, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang unggul, Disperindag Kabupaten Nganjuk tampaknya masih terlihat adanya hambatan yang dihadapi sehingga sulit untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam tercapainya tujuan organisasi. Situasi yang masih belum sesuai ditemukan pada Disperindag Kabupaten Nganjuk, karena masih banyaknya permasalahan seperti pegawai yang bekerja tetapi masih sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa adanya alasan, kemudian istirahat lebih awal padahal belum waktunya jam istirahat, sering meninggalkan ruangan padahal masih jam kerja dan yang terakhir yaitu pulang bekerja lebih awal, akibatnya hal tersebut menjadi tradisi dan kebiasaan buruk di kalangan pegawai. Kebiasaan atau budaya buruk ini jika tidak ditangani dan dibiarkan berkelanjutan, pastinya akan menjadi dampak buruk bagi instansi. Seperti yang dapat dilihat di bawah ini yaitu data absensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk Bulan Januari – November 2022

Bulan	Alpha	Terlambat	Pulang Awal	Dinas Luar	Cuti	Dinas Dalam	Cuti Sakit
Januari	50	197	62	34	18	18	12
Februari	21	167	39	4	10	31	18
Maret	26	162	42	93	19	28	20
April	22	120	48	6	3	12	13
Mei	16	75	13	19	7	9	8
Juni	2	105	13	10	9	5	6
Juli	2	119	26	6	38	7	6
Agustus	1	139	16	18	8	6	16
September	1	150	17	15	7	9	10
Oktober	1	150	38	34	22	14	6
November	3	165	31	106	25	2	6

Sumber : Data dari Disperindag Nganjuk

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai menurun yang disebabkan rendahnya profesionalisme dan disiplin kerja dan di dukung dengan budaya organisasi yang kurang baik, akibatnya dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan belum bisa terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan. Peneliti meyakini jika pada Disperindag Kabupaten Nganjuk masih perlu untuk memperbaiki faktor-faktor budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dalam melayani kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, judul penelitian “Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk” merupakan judul yang akan di ambil untuk dijadikan sebuah penelitian.

## METODE

Dalam penyusunan penelitian ini, digunakannya jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian yang disebut teknik kausalitas. Menurut Sugiyono (2019) kata "penelitian kuantitatif" lebih merujuk pada suatu metode untuk penelitian berdasarkan aliran filsafat yang melakukan penelitian di dalam sebuah populasi atau yang disebut juga sebagai sampel, untuk mengumpulkan data dengan digunakannya sebuah instrumen penelitian dan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, digunakannya sebuah analisis data kuantitatif statistik. Khususnya pada penelitian yang diperlukan mencari klarifikasi atau data sebagai hubungan dari sebab ataupun akibat di antara faktor-faktor atau gagasan yang tercipta, maka kajian yang dilakukan yaitu penelitian kausalitas. Hubungan sebab akibat merupakan hubungan kasual, maka di dalam penelitian ini ada dua variabel diantaranya adalah variabel bebas, merupakan sebuah variabel yang menjadi pengaruh dan variabel terikat merupakan sebuah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Variabel bebasnya yaitu X dan variabel terikatnya yaitu Y.

Populasi penelitian ini berjumlah 70 orang yang seluruhnya merupakan pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini juga memakai teknik *probability sampling* sebagai teknik sampling yang digunakan dan menggunakan pendekatan yang secara umum disebut dengan pendekatan *simple random sampling*. Teknik *probability sampling* biasanya mempunyai arti yaitu sebagai teknik yang memberikan kesempatan sama untuk dapat diambil oleh peneliti menjadi sampel penelitian. Sedangkan pengertian dari *simple random sampling* mempunyai arti bahwa cara mengambil sampel dari sebuah populasi yang ada dengan cara yang acak tidak pilih-pilih dan tanpa mempertimbangkan posisinya. Maka didapat jumlah pengambilan sampel yaitu 41 responden.

Angket tertulis yang disusun berdasarkan indikator di setiap variabel merupakan alat uji yang digunakan. Terdapat 12 buah pertanyaan yang dibuat peneliti untuk variabel budaya organisasi, terdapat 8 buah pertanyaan yang dibuat peneliti untuk variabel profesionalisme, terdapat 16 buah pertanyaan yang dibuat peneliti untuk variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai ada 8 buah pertanyaan yang dibuat oleh peneliti. Angket atau kuesioner yang sudah dilakukan uji percobaan untuk diukur valid tidaknya dan reliabel tidaknya melalui uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan. Berikut merupakan uji instrumen penelitian :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Item	R- hitun g	R-tabel	Keterangan	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	1	0,703	0,308	Valid	0,888	Reliabel
	2	0,896	0,308	Valid		
	3	0,562	0,308	Valid		
	4	0,494	0,308	Valid		
	5	0,447	0,308	Valid		
	6	0,568	0,308	Valid		
	7	0,705	0,308	Valid		
	8	0,402	0,308	Valid		
	9	0,668	0,308	Valid		
	10	0,686	0,308	Valid		
	11	0,725	0,308	Valid		
	12	0,451	0,308	Valid		
Profesionalis me (X2)	1	0,573	0,308	Valid	0,852	Reliabel
	2	0,707	0,308	Valid		
	3	0,679	0,308	Valid		
	4	0,424	0,308	Valid		
	5	0,605	0,308	Valid		
	6	0,544	0,308	Valid		
	7	0,676	0,308	Valid		
	8	0,619	0,308	Valid		
Disiplin Kerja (X3)	1	0,632	0,308	Valid	0,903	Reliabel
	2	0,642	0,308	Valid		
	3	0,393	0,308	Valid		
	4	0,570	0,308	Valid		
	5	0,405	0,308	Valid		
	6	0,434	0,308	Valid		
	7	0,812	0,308	Valid		
	8	0,663	0,308	Valid		
	9	0,546	0,308	Valid		
	10	0,698	0,308	Valid		
	11	0,800	0,308	Valid		
	12	0,350	0,308	Valid		
	13	0,725	0,308	Valid		
	14	0,817	0,308	Valid		
	15	0,821	0,308	Valid		
	16	0,485	0,308	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,590	0,308	Valid	0,826	Reliabel
	2	0,643	0,308	Valid		
	3	0,491	0,308	Valid		
	4	0,620	0,308	Valid		
	5	0,480	0,308	Valid		
	6	0,427	0,308	Valid		
	7	0,743	0,308	Valid		
	8	0,505	0,308	Valid		

Sumber : Hasil Kuesioner Pegawai, diolah

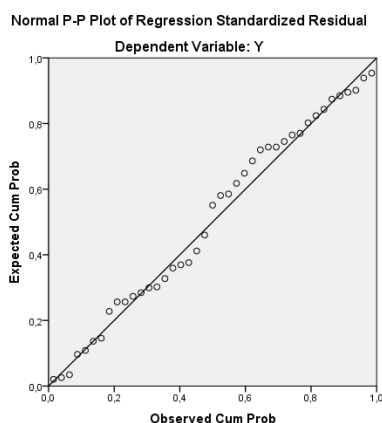
Setelah dilakukan pengujian kuesioner, dapat dilihat bahwa  $r$  hitung yang telah didapatkan dalam pengujian melalui aplikasi SPSS 23 lebih besar dibandingkan  $r$  tabel, sehingga dapat dirumuskan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka hasil tersebut memiliki kriteria valid atau sah untuk digunakan, dan hasil *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari pengujian juga lebih besar  $>$  dari 0.6, maka dapat diartikan reliabel. Berdasarkan hasil tersebut, berarti kuesioner layak dan dapat digunakan sebagai alat pengukur di setiap variabel yang akan digunakan peneliti di Disperindag Kabupaten Nganjuk. Untuk mengumpulkan setidaknya 41 tanggapan, kuesioner akan dibagikan kepada seluruh pegawai dalam waktu dua minggu. Dengan menggunakan pedoman skala likert, kuesioner yang terkumpul akan direduksi secara kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakannya berbagai metode

analisis untuk dilakukan pengujian, dan metode analisis yang dipakai oleh peneliti untuk penelitian ini yaitu memakai analisis regresi linier berganda yang fungsinya untuk alat sebagai penguji hipotesis baik secara sendiri-sendiri ataupun secara serentak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pemeriksaan data, peneliti melakukan sebuah pengujian dengan tujuan untuk melihat apakah di dalam sebuah model regresi dalam penelitian ini yang tepatnya antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dua-duanya memiliki sirkulasi yang disebut normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan pengujian ini maka akan mengetahui hal tersebut, dan hasil dari pengujian uji normalitas dapat diketahui pada Gambar 1 berikut ini :



Sumber : Output SPSS 2023

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots**

Setelah dilakukannya pengujian, sudah dapat dilihat dan diketahui pada Gambar 1, dan hasilnya yaitu bahwa produk regresi dapat dikatakan normal atau memiliki asumsi normalnya telah terpenuhi. Alasannya karena titik-titik dari data hasil kuesioner tersebar secara lurus serta titik-titik tersebut juga telah mengikuti arah dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa produk regresi berasumsi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Setelah melakukan uji normalitas, peneliti kembali melakukan sebuah pengujian yang tujuannya untuk melihat dalam variabel bebas (X) atau variabel independen ditemukan atau tidaknya sebuah korelasi yaitu dengan melakukan sebuah pengujian yang dinamakan uji multikolinearitas. Hasil pengujian dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Budaya Organisasi (X1)	,268	3,737
	Profesionalisme (X2)	,281	3,557
	Disiplin Kerja (X3)	,191	5,245

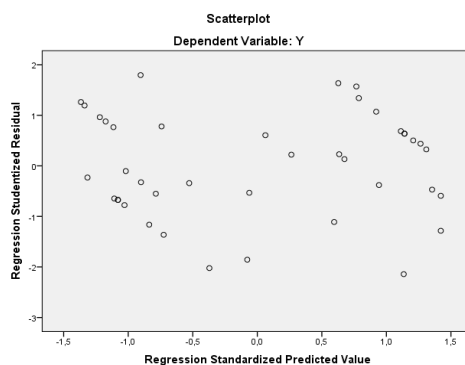
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 2023

Dari hasil uji multikolinearitas bisa diketahui jika produk regresi tidak terjadi multikolinearitas karena variabel budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terdapat nilai *tolerance* = 0,268 ; 0,281 ; 0,191 yang dapat diartikan lebih tinggi dari 0,1 dan VIF = 3,737 ; 3,557 ; 5,245 yang artinya < angka 10.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dilakukannya suatu pengujian yang dinamakan uji heteroskedastisitas. Uji ini juga harus dan penting untuk dilakukan, alasannya karena dengan melakukan pengujian ini yaitu untuk di nilai apakah dalam sebuah penelitian terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Penelitian di anggap memiliki model regresi yang baik apabila model regresi tersebut bersifat homokedastisitas. Artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hasilnya, maka bisa dilihat hasil pengujian pada Gambar 2 yang merupakan hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS 2023

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari sebuah pengujian didapatkan sebuah hasil seperti pada Gambar 2 yang dapat dijelaskan bahwa terdapat sebuah titik-titik yang bersebaran secara acak di dalam sebuah kotak dan tidak terbentuknya suatu pola atau model tertentu di atas ataupun di bawah 0 dari sumbu Y. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini dalam sebuah model regresi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Linearitas

Untuk mengetahui di antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan terikat (Y) terdapat hubungan yang linear atau tidak, maka selanjutnya dilakukannya uji linearitas dengan tujuan jika terdapat hubungan yang linear, maka dapat melanjutkan analisis regresi berikutnya. Data yang akan di analisis dan di hitung dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS Versi 23, 2023 berdasarkan pada uji *test for linearity*. Apabila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih besar > 0,05, artinya dua variabel tersebut mempunyai ikatan yang linear. Hasil uji linearitas tersaji pada Tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	72,339	12	6,028	1,581	,155
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups	Linearity	37,103	1	37,103	9,729	,004
		Deviation from Linearity	35,236	11	3,203	,840	,604
	Within Groups		106,783	28	3,814		
Total			179,122	40			

Sumber : Output SPSS 2023

Dari tabel 4 bisa dilihat bahwa terdapat ikatan yang linear antara variabel bebas pertama budaya organisasi (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai Sig (*Deviation for Linearity*) berjumlah 0,604 > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	82,165	6	13,694	4,802	,001
		Linearity	55,182	1	55,182	19,351	,000
		Deviation from Linearity	26,983	5	5,397	1,892	,122
Profesionalisme	Within Groups		96,957	34	2,852		
	Total		179,122	40			

Sumber : Output SPSS 2023

Dari tabel 5 bisa diketahui bahwa nilai Sig (*Deviation for Linearity*) berjumlah 0,122 > 0,05. Sehingga didapatkan ikatan yang linear antara variabel bebas kedua profesionalisme (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas X3 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	103,705	13	7,977	2,856	,010
		Linearity	51,905	1	51,905	18,583	,000
		Deviation from Linearity	51,8	12	4,317	1,545	,168
	Within Groups		75,417	27	2,793		
	Total		179,122	40			

Sumber : Output SPSS 2023

Dari tabel 6 dapat ditunjukkan jika terdapat ikatan yang linear antara variabel bebas ketiga disiplin kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) karena nilai Sig (*Deviation for Linearity*) berjumlah 0,168 > 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya dalam sebuah penelitian perlunya diketahui seberapa besarnya hubungan atau pengaruh yang ada pada variabel yang menjadi pengaruh yaitu variabel bebas (X) dan variabel yang dipengaruhi yaitu variabel (Y). Sehingga dilakukannya sebuah analisis yang bernama analisis regresi linier berganda sebutan umumnya. Digunakannya analisis ini, karena peneliti karena ingin mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara sendiri-sendiri ataupun secara serentak. Hasil analisis regresi linier berganda bisa diketahui pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,563	2,888		1,233	,225		
	X1	,062	,100	,092	,619	,540	,268	3,737
	X2	,289	,137	,305	2,110	,042	,281	3,557
	X3	,263	,087	,532	3,031	,004	,191	5,245

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.  $a = 3,563$  menyatakan jika apabila variabel budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja diumpamakan sama dengan 0, sehingga variabel kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,563.
2.  $b_1X_1 = 0,062$  menyatakan jika apabila variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) naik satu tingkatan dan variabel X lainnya (profesionalisme dan disiplin kerja) diumpamakan 0, sehingga kinerja pegawai akan naik sebesar 0,062.
3.  $b_2X_2 = 0,289$  menyatakan jika apabila variabel profesionalisme ( $X_2$ ) naik satu tingkatan dan variabel X lainnya (budaya organisasi dan disiplin kerja) diumpamakan 0, sehingga kinerja pegawai akan naik sebesar 0,289.
4.  $b_3X_3 = 0,263$  menyatakan jika apabila variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) naik satu tingkatan dan variabel X lainnya (budaya organisasi dan profesionalisme) diumpamakan 0, sehingga kinerja pegawai akan naik sebesar 0,263.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Pengujian yang selanjutnya harus dilakukan dan sangat penting adalah sebuah pengujian dengan tujuan untuk melihat dan mengukur seberapa besar jika terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengukuran untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut yaitu dengan menggunakan uji koefisien determinasi namanya. Biasanya dalam uji koefisien determinasi, besarnya berkisar antara 0l sampai dengan angka satu. Terdapat pernyataan bahwa apabila koefisien determinasi tersebut semakin mendekati angka 1, maka semakin besar juga pengaruh dari variabel (X) terhadap variabel (Y) dan begitu pula sebaliknya, semakin kecil pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) jika koefisien determinasi jauh dari angka 1. Hasil analisis koefisien determinasi bisa dilihat dari Tabel 8 berikut ini :

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,885 <sup>a</sup>	,783	,765	1,505	1,961

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 2023

Setelah dilakukan pengujian, maka di dapatkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 8 bahwa nilai dari tabel bagian *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,765. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 76,5%, variabel *independent* yaitu budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja bisa berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai, tetapi untuk selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain dan variabel lain tersebut tidak termasuk bagian variabel penelitian ini, yaitu sebesar 23,5%.

### Hasil Uji T

Selanjutnya yang tidak kalah penting dari berbagai pengujian yang telah dilakukan yaitu biasa disebut uji t. Uji ini salah satu metode dari uji statistik yang fungsinya memberikan perbandingan secara rata-rata terhadap 2 sampel sebagai penguji benar atau tidaknya suatu hipotesis (uji asumsi) pada sebuah populasi. Untuk dapat melihat seberapa besarnya hubungan pengaruh secara individual variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sehingga dibutuhkannya suatu uji yaitu dengan menggunakan uji statistik t. Besarnya nilai tingkatan signifikansi sebesar 0,05, akan digunakan dalam uji statistik t ini. Didapatkan hasil dari uji t dan dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:



Tabel 9. Hasil Coefficients Regresi Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	Kriteria	Dampak
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,563	2,888		1,233	,225		Positif
	Budaya Organisasi (X1)	,062	,100	,092	,619	,540	Berpengaruh	Positif
	Profesionalisme (X2)	,289	,137	,305	2,110	,042	Berpengaruh	Positif
	Disiplin Kerja (X3)	,263	,087	,532	3,031	,004	Berpengaruh	Positif

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 2023

Dari hasil pengujian uji hipotesis secara individu dengan menggunakan uji t, sehingga bisa di dapatkan hasil untuk bahasan dan dihasilkan suatu persamaan dari analisis regresi linier berganda yaitu berikut ini:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3,563 + 0,062 X_{\text{budaya Organisasi}} + 0,289 X_{\text{profesionalisme}} + 0,263 X_{\text{disiplin Kerja}} + e$$

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian T berdasarkan Tabel 9, diketahui tidak terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pertama yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai dengan bukti statistik diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,619 < 2,026$  dengan tingkat signifikansi  $0,540 > 0,05$  yang memiliki arti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yaitu budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif sebesar 0,062 dalam bekerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan dalam penentuan tinggi atau rendahnya variabel budaya organisasi pada kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Penelitian yang dilakukan Wahyudi dan Zulaspan Tuti (2019) yang di dalamnya terdapat hasil pengujian yang menyatakan secara Parsial variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai [14] merupakan hasil penelitian terdahulu sebagai penguat dari penelitian ini.

#### Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian T, berdasarkan Tabel 9 diketahui terbukti berpengaruh positif antara variabel-variabel bebas kedua yaitu profesionalisme secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai dengan bukti statistik diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2,110 > 2,026$  dengan tingkat signifikansi  $0,042 < 0,05$  yang memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis kedua yaitu profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel profesionalisme yang semakin tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Penelitian yang dilakukan Afrianti, Bayu Putra dan Yona Sari (2021) yang di dalamnya terdapat hasil pengujian yang menyatakan secara Parsial variabel Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [15], merupakan hasil penelitian terdahulu sebagai penguat dari penelitian ini.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian T, berdasarkan Tabel 9 diketahui terbukti berpengaruh positif antara variabel bebas ketiga yaitu disiplin kerja dan sangat signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai dengan bukti statistik diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $3,031 > 2,026$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  yang memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja yang semakin tinggi akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Penelitian yang dilakukan Nova Syafrina (2017) yang di dalamnya terdapat hasil pengujian yang menyatakan secara Parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [16] merupakan hasil penelitian terdahulu sebagai penguat dari penelitian ini.

### Pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji f secara umum dapat diartikan sebagai alat pengujian untuk menganalisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 dan  $F_{tabel}$  besarnya yaitu 2,86. Hasil dari uji f dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Regresi Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,096	3	100,699	44,458	,000 <sup>b</sup>
	Residual	83,807	37	2,265		
	Total	385,902	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil statistik pengujian hasil dari uji F yaitu, dalam mengukur variabel secara simultan dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44,458 dengan besarnya signifikansi yaitu 0,000 sehingga dapat dirumuskan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $44,458 > 2,86$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini ini bisa diartikan bahwa variabel independen budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dengan adanya variabel budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja yang tertanam dalam diri seorang pegawai akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri khususnya pada Disperindag Kabupaten Nganjuk dengan persentase 76,5%, sedangkan selebihnya persentase sebesar 23,5% dapat berpengaruh dari variabel lain yang membuat tercapainya kinerja meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh M. Itsal Septian Rahman (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai [17] merupakan hasil penelitian terdahulu sebagai penguat dari penelitian ini.

### KESIMPULAN

Dari berbagai hasil dari menganalisis serta mengolah data secara statistik yang di dapatkan dari Disperindag Kabupaten Nganjuk, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji t atau pengujian secara sendiri-sendiri variabel bebas yang pertama yaitu budaya organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. Kemudian variabel bebas kedua yaitu profesionalisme terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. Selanjutnya variabel bebas ketiga yaitu disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. Dan berdasarkan uji f atau pengujian secara serentak, variabel bebas budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terbukti secara serentak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk.

Terdapat beberapa saran yang diharapkan untuk Disperindag Kabupaten Nganjuk untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebaiknya harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dengan cara pegawai juga ikut berpartisipasi terhadap lingkungan kerja agar terciptanya budaya atau kebiasaan yang baik. Selain itu juga harus mampu menciptakan rasa profesionalisme dan mampu menciptakan disiplin kerja yang baik bagi para pegawai dengan cara menumbuhkan kesadaran diri para pegawai dalam meningkatkan rasa profesionalisme dan disiplin kerja dalam diri masing-masing. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan dapat memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik serta menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi atau perusahaan lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasikan selanjutnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *J E-Bis* 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [3] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, hal. 317–24.
- [4] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing; 2018.
- [5] Kusjono dan Ratnasari. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *J Ilmiah, Manaj Sumber Daya Manusia* 2019;Jenius Vol.
- [6] Sudaryono. Metodologi Penelitian. Depok: Depok : PT. Raja Grafindo Husada; 2017.
- [7] Hari Sulaksono. Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman : Deepublish; 2019.
- [8] Suwinardi. Profesionalisme Dalam Bekerja n.d.;Vol.13 No.
- [9] Wahyuni<sup>1</sup> T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [10] Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua, Penerbit : Mandar Maju. Bandung.; 2014.
- [11] Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara; 2018.
- [12] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.; 2019.
- [13] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV. Alfabeta; 2018.
- [14] Wahyudi WD, Zulaspan Tupti. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 2019;2:31–44.
- [15] Afrianti V, Putra RB, Sari SY. *Strategic : Journal of Management Sciences* Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang 2021;1.
- [16] Nova Syafrina. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru 2017.
- [17] M. Itsal Septian Rahman. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian 2019:2019.