

Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang

Mianto Junardi Pardosi, Riwansyah, Rizki Fauzan, Ismail Pahmi Rangkuti, Mawaddah Pardede, Supar Wasesa, M. Nelson Pinem*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: Mianto.junardi@gmail.com¹, riwansyahH@gmail.com², rizki.fauzan@gmail.com³,
ismail.pahmiR@gmail.com⁴, mawaddah.P@gmail.com⁵, Suparwasesa@fe.uisu.ac.id⁶, m.nelson@fe.uisu.ac.id^{7,*}
Email Penulis Korespondensi: m.nelson@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kematangan; Budaya Organisasi; Disiplin; Kinerja

Abstract—Problem of this study is how influence of employees maturity on employee's performance. How influence of organization culture on employee's performance. How influence job discipline on employee's performance. How influence of employees maturity, organization culture and job discipline on employee's performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of employees maturity on employee's performance. Determine and analyze the effect of organization culture on employee's performance. Determine and analyze the effect of job discipline on employee's performance. Determine and analyze the effect of employees maturity, organization culture and job discipline on employee's performance. Sample in the study is 54 employee's. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate employees maturity variable has a positive and significant effect on employee's performance. Organization culture variable has a positive and significant effect on employee's performance. Job discipline variable has a positive and significant effect on employee's performance. Employees maturity, organization culture and job discipline variable's has a positive and significant effect on employee's performance

Keywords: Maturity; Organization Culture; Discipline; Performance

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian pada pegawai diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi akan selalu membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Hal ini terjadi pula pada pegawai organisasi pemerintah. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor atau penggerak jalannya pemerintahan yang profesional, efektif, dan efisien

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai.

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tingkat persaingan pekerjaan yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik. Hampir semua pegawai mendambakan untuk mendapatkan karir di instansi tempat dia bekerja, karena pada dasarnya pegawai menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya seperti pendapatan yang lebih tinggi, bonus dan fasilitas yang diberikan oleh instansi. Semua instansi pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya, dan untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi.

Menurut pendapat (Saputra et al., 2020) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada reward atau tidak ada reward akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Penelitian tentang kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya baik itu sektor swasta maupun instansi pemerintah dengan hasil penelitian yang berbeda-beda. Berdasarkan hal tersebut disini peneliti tertarik meneliti tentang kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan tujuan ingin melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris Dinas dan 5 orang pegawai, dan dari hasil wawancara ternyata masalah kinerja pegawai belum baik, hal ini dilihat dari sisi kualitas, kuantitas dan efektivitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Salah satu penyebabnya adalah karena kematangan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu peningkatan. Hasil penelitian dari (Siregar, Tiktawati, Sukra, & Siadari, 2020) dan (Sinagula, Fransiska, & Rangkuti, 2021) menyatakan bahwa kematangan seorang pegawai berdampak signifikan terhadap kinerjanya. Teori dari (Putira, 2022) kematangan adalah kemampuan individu untuk dapat mengontrol dan mengendalikan diri terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kematangan mempunyai ciri-ciri penerimaan diri, baik individu yang memiliki kematangan akan dapat menerima kondisi fisik maupun psikisnya, baik secara pribadi maupun secara sosial, dan kemampuan dalam mengontrol dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku akan dapat dikendalikan dan diorganisasikan ke arah yang baik. Fenomena tentang kematangan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah diantaranya pegawai kurang memahami visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, sebagian pegawai kurang bersikap sabar jika ada masalah dalam pekerjaannya.

Selain faktor kematangan, sesungguhnya budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah menerapkan budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi pegawai. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya instansi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan pegawai membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya. Penerapan budaya organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah masih dirasakan kurang kuat tertanam pada pegawai telah disadari oleh pihak pimpinan. Indikasi penerapan budaya organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah masih dirasakan kurang kuat, yang ditunjukkan dengan penurunan semangat kerja dan disiplin kerja pegawainya. Keadaan ini menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Implikasi dari hal tersebut mengakibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai menjadi menurun sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja dari organisasi. Penelitian dari (Rivai, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian dari (Suginam, Afriany, Julitawaty, & Nurlaila, 2022) menyatakan besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,20%. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang relative kecil, oleh karena itu masih diperlukan penelitian lanjutan. (1. Dr. Abdul Hamid, n.d.) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan organisasi. Juga ditegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sedangkan (Sirait, n.d.) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, yang dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik (founders) untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh pegawai. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi pegawai (misalnya, memperhatikan dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportivitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

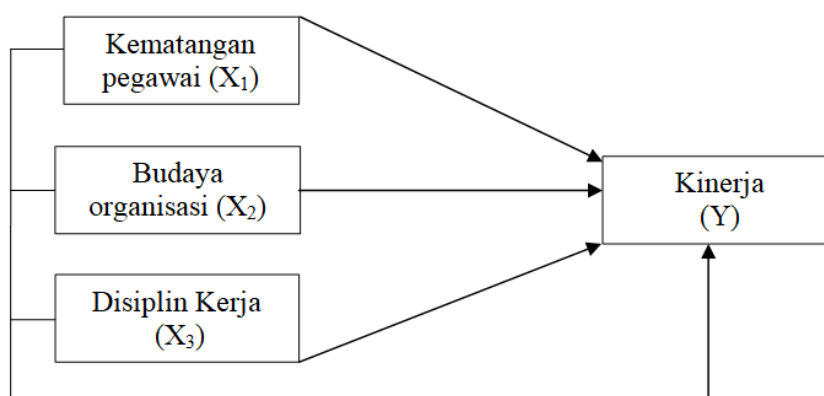
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah adalah disiplin kerja. Penelitian (Harahap, Zubeir, Leonia, & Harahap, 2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Weleri sebesar 44,15%, dan penelitian (Harahap et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Kospermindo di Makasar sebesar 47,22%. Kedua penelitian ini menghasilkan pengaruh yang sedang sehingga layak untuk dilakukan penelitian lanjutan. (Handoko T, 2013) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang

mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Ada dua tipe disiplin yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Fenomena tentang disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah antara lain tingkat pelayanan ke masyarakat terlihat belum optimal dan tingkat pembuatan laporan kerja bulanan masih perlu peningkatan dengan tidak menumpuk pada akhir bulan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian secara komprehensif perlu dibangun dengan mendasarkan kepada fakta masalah yang ada, keterkaitan variabel-variabel secara teoritis, kajian penelitian-penelitian sebelumnya, metodologi, metode analisis dan dengan keselarasan tujuan penelitian yang ingin dicapai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan alamat di Kecamatan Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara 22537. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2022 dan direncanakan selesai pada bulan Juni 2022, dengan rencana kegiatan tiap minggu. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan variabel yang diteliti kematangan pegawai (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), kinerja (Y).

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 54 orang. Populasi ini tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan peneliti ulasi.

2.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 54 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 1. Kerangka Sampel Pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	11
2	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	18
3	Bidang Jalan dan Jembatan	14

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
4	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	11
	Jumlah	54

2.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Defenisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Budaya organisasi dengan istilah kultur organisasi yaitu nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para pegawainya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua pegawai organisasi. (Prof. DR. H. A. Rusdiana, 2021)	Variabel bebas	1) Inovasi dan pengambilan resiko 2) Perhatian ke hal yang rinci 3) Orientasi hasil 4) Oriantasi orang 5) Orientasi tim 6) Keagresifan 7) Kemantapan/stabilitas	Skala Ordinal
2.	Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. (Handoko T, 2013)	Variabel bebas	1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pemimpin 3) Balas jasa 4) Keadilan 5) Pengawasan melekat 6) Sanksi hukuman 7) Ketegasan 8) Hubungan kemanusiaan	Skala Ordinal
3.	Kematangan mengacu pada kapasitas seseorang untuk bereaksi dalam berbagai situasi kehidupan dengan cara-cara yang lebih bermanfaat dan bukan dengan cara-cara bereaksi. (Syaefudin, 2020)	Variabel terikat	1) Cenderung ke diri sendiri 2) Kenyamanan 3) Selalu berfikir positif 4) Kontrol emosi 5) Menghargai orang lain 6) Tanggung jawab	Skala Ordinal
4.	Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (<i>output</i>) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (<i>input</i>). (Arraniri et al., 2021)	Variabel terikat	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian 6) Komitmen	Skala Ordinal

2.5 Uji Kualitas Data

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r tabel lebih kecil daripada r hitung maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS vs. 20.00.

2.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Soetjipto & Usmara, 2002). Menurut (Amalia & Dianingati, 2022) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Repeated Measure arau pengukuran ulang

Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

b. One Shot atau pengukuran sekali saja

Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan one shot supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

2.6 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal.

2.7 Pengujian Hipotesis

2.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{1}$$

2.8.2 Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

2.8.3 Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji Statistik F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung terhadap Ftabel. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak atau simultan, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 54 responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut

3.1.1 Skor Angket Variabel Kematangan Pegawai (X1)

Tabel 3. Skor Angket Variabel Kematangan Pegawai

NO	ALTERNATIF JAWABAN										JUMLAH	
	A		B		C		D		E			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	27.8	21	38.9	13	24.1	5	9.3	0	00.0	54	100.0
2.	8	14.8	30	55.6	8	14.8	8	14.8	0	00.0	54	100.0
3.	11	20.4	26	48.1	11	20.4	6	11.1	0	00.0	54	100.0
4.	17	31.5	21	38.9	9	16.7	7	13.0	0	00.0	54	100.0
5.	13	24.1	30	55.6	8	14.8	3	5.6	0	00.0	54	100.0
6.	15	27.8	26	48.1	9	16.7	4	7.4	0	00.0	54	100.0
7.	14	25.9	25	46.3	7	13	8	14.8	0	00.0	54	100.0
8.	10	18.5	23	42.6	11	20.4	10	18.5	0	00.0	54	100.0
9.	14	25.9	27	50.0	9	16.7	4	7.4	0	00.0	54	100.0
10.	15	27.8	25	46.3	7	13.0	7	13.0	0	00.0	54	100.0

Dari Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama terlihat pegawai cenderung menerima apa yang terjadi dalam hidup sebagai takdir yang telah digariskan Tuhan. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (27.8%), setuju 21 orang (38.9%), kurang setuju 13 orang (24.1%) dan tidak setuju 5 orang (9.3%).

3.1.2Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

NO	ALTERNATIF JAWABAN											
	A		B		C		D		E		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	14.8	30	55.6	8	14.8	8	14.8	0	00.0	54	100.0
2.	15	27.8	20	37.0	12	22.2	7	13.0	0	00.0	54	100.0
3.	10	18.5	31	57.4	11	20.4	2	3.7	0	00.0	54	100.0
4.	13	24.1	30	55.6	8	14.8	3	5.6	0	00.0	54	100.0
5.	11	20.4	28	51.9	9	16.7	6	11.1	0	00.0	54	100.0
6.	13	24.1	24	44.4	13	24.1	4	7.4	0	00.0	54	100.0
7.	15	27.8	27	50.0	9	16.7	3	5.6	0	00.0	54	100.0
8.	14	25.9	26	48.1	8	14.8	6	11.1	0	00.0	54	100.0
9.	17	31.5	21	38.9	16	29.6	0	00.0	0	00.0	54	100.0
10.	12	22.2	31	57.4	8	14.8	3	5.6	0	00.0	54	100.0

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama terlihat Pegawai memahami visi dan misi dari dinas. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (14.8%), setuju 30 orang (55.6%), kurang setuju 8 orang (14.8%) dan tidak setuju 8 orang (14.8%).

3.1.3Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Disiplin Kerja

NO	ALTERNATIF JAWABAN											
	A		B		C		D		E		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	20.4	28	51.9	9	16.7	6	11.1	0	00.0	54	100.0
2.	14	25.9	27	50.0	10	18.5	3	5.6	0	00.0	54	100.0
3.	13	24.1	29	53.7	9	16.7	3	5.6	0	00.0	54	100.0
4.	17	31.5	22	40.7	11	20.4	4	7.4	0	00.0	54	100.0
5.	14	25.9	25	46.3	8	14.8	7	13.0	0	00.0	54	100.0
6.	19	35.2	20	37.0	10	18.5	5	9.3	0	00.0	54	100.0
7.	16	29.6	31	57.4	5	9.3	2	3.7	0	00.0	54	100.0
8.	10	18.5	34	63.0	7	13.0	3	5.6	0	00.0	54	100.0
9.	10	18.5	31	57.4	10	18.5	3	5.6	0	00.0	54	100.0
10.	11	20.4	31	57.4	10	18.5	2	3.7	0	00.0	54	100.0

Dari Tabel 5 dapat dijelaskann bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama terlihat pegawai tepat waktu dalam memberikan pelayanan ke nasabah. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (20.4%), setuju 28 orang (51.9%), kurang setuju 9 orang (16.7%) dan tidak setuju 6 orang (11.1%).

3.1.4Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai

NO	ALTERNATIF JAWABAN											
	A		B		C		D		E		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	13	24.1	24	44.4	13	24.1	4	7.4	0	00.0	54	100.0
2.	15	27.8	27	50.0	9	16.7	3	5.6	0	00.0	54	100.0
3.	14	25.9	27	50.0	9	16.7	4	7.4	0	00.0	54	100.0
4.	12	22.2	28	51.9	9	16.7	5	9.3	0	00.0	54	100.0
5.	15	27.8	20	37.0	12	22.2	7	13.0	0	00.0	54	100.0
6.	12	22.2	35	64.8	4	7.4	3	5.6	0	00.0	54	100.0
7.	12	22.2	31	57.4	8	14.8	3	5.6	0	00.0	54	100.0
8.	17	31.5	21	38.9	9	16.7	7	13.0	0	00.0	54	100.0
9.	15	27.8	24	44.4	11	20.4	4	7.4	0	00.0	54	100.0
10.	12	22.2	31	57.4	6	11.1	5	9.3	0	00.0	54	100.0

Dari Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden pada pertanyaan pertama terlihat kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata. Jawaban responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (24.1%), setuju 24 orang (44.4%), kurang setuju 13 orang (24.1%) dan tidak setuju 4 orang (7.4%).

3.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kematangan Pegawai (X1)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0,5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Kematangan Pegawai (X ₁)	X _{1.1}	0.832	0.912
	X _{1.2}	0.655	0.922
	X _{1.3}	0.684	0.921
	X _{1.4}	0.584	0.926
	X _{1.5}	0.761	0.918
	X _{1.6}	0.626	0.924
	X _{1.7}	0.821	0.913
	X _{1.8}	0.705	0.920
	X _{1.9}	0.704	0.920
	X _{1.10}	0.828	0.914

Berdasarkan Tabel 7 untuk indicator atau angket variabel kematangan pegawai menunjukkan nilai total correlation >0,5. Sehingga angket dari variabel kematangan pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel kematangan pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,6.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0.5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0.656	0.923
	X _{2.2}	0.713	0.921
	X _{2.3}	0.650	0.925
	X _{2.4}	0.661	0.923
	X _{2.5}	0.765	0.918
	X _{2.6}	0.832	0.914
	X _{2.7}	0.781	0.917
	X _{2.8}	0.796	0.916
	X _{2.9}	0.705	0.921
	X _{2.10}	0.676	0.923

Berdasarkan Tabel 8 untuk indicator atau angket variabel budaya organisasi menunjukkan nilai total correlation >0,5. Sehingga angket dari variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel budaya organisasi menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel budaya organisasi dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0.5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.671	0.935
	X _{3.2}	0.823	0.926
	X _{3.3}	0.866	0.925
	X _{3.4}	0.842	0.926
	X _{3.5}	0.703	0.934
	X _{3.6}	0.826	0.927
	X _{3.7}	0.653	0.935
	X _{3.8}	0.732	0.931
	X _{3.9}	0.595	0.939
	X _{3.10}	0.835	0.926

Berdasarkan Tabel 9 untuk indicator atau angket variabel disiplin kerja menunjukkan nilai total correlation >0,5. Sehingga angket dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel disiplin kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0.5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.701	0.933
	Y ₂	0.789	0.929
	Y ₃	0.829	0.927
	Y ₄	0.679	0.934
	Y ₅	0.762	0.930

Variabel	Indikator / Angket	Uji Validitas Total Correlation > 0.5	Uji Reliabilitas $\alpha > 0.6$
	Y ₆	0.649	0.936
	Y ₇	0.696	0.933
	Y ₈	0.840	0.926
	Y ₉	0.704	0.933
	Y ₁₀	0.849	0.926

Berdasarkan Tabel 10 untuk indikator atau angket variabel kinerja menunjukkan nilai total correlation > 0,5. Sehingga angket dari variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai Alpha Cronbach (α) dari indikator/angket variabel kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 11. Uji Normalitas Menggunakan Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67559938
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.057
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kematangan Pegawai	0.286	3.492
Budaya Organisasi	0.321	3.120
Disiplin Kerja	0.351	2.847
a Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 12 sebesar 3.492, 3.120, 2.847 dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0.286, 0.321, 0.351 dimana nilai Tolerance dari ketiga varibel bebas lebih besar dari 1 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.691	1.243		2.164	.035
Kematangan Pegawai	.031	.051	.159	.615	.541
Budaya Organisasi	-.072	.056	-.317	-1.295	.201
Disiplin Kerja	.007	.044	.037	.159	.875

Berdasarkan tabel 13 uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel kematangan pegawai sebesar 0.541 lebih besar dari 0.05, variabel budaya organisasi sebesar 0.201 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.875 lebih besar dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastistas.

3.3.4 Uji Asumsi Autokorelasi

Tabel 14. Glejser Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.920 ^a	.847	.838	1.725	2.047	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kematangan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.047, nilai tersebut berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah keempat asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan maupun secara partial dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 25.00.

Tabel 15. Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	3.639	2.243		1.622	.111
Kematangan Pegawai	.253	.092	.285	2.752	.008
Budaya Organisasi	.318	.100	.311	3.175	.003
Disiplin Kerja	.341	.079	.403	4.312	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 15. diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.639 + 0.253X_1 + 0.318X_2 + 0.341X_3 \tag{2}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas Nilai konstanta sebesar 3.639, hal ini menyatakan bahwa jika faktor kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja diabaikan maka nilai kinerja pegawai sebesar 3.639. Koefisien regresi untuk variabel kematangan pegawai sebesar 0.253, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kematangan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar \ 2.53%. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.318, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3.18%. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.341, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3.41%

3.4.2 Pengaruh Kematangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 16. Pengaruh Kematangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.639	2.243		1.622	.111
Kematangan Pegawai	.253	.092	.285	2.752	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 16 diperoleh nilai thitung sebesar 2.752. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $54 - 2 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($2.752 > 2.006$) dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya

pengaruh variabel kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.285 atau 28.50%.

3.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 17. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3.639	2.243		1.622	.111
Budaya Organisasi	.318	.100	.311	3.175	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Dari Tabel 17 diperoleh nilai thitung sebesar 3.175. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $54 - 2 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($3.175 > 2.006$) dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.311 atau 31.10%.

3.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 18. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3.639	2.243		1.622	.111
Disiplin Kerja	.341	.079	.403	4.312	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Dari Tabel 18 diperoleh nilai thitung sebesar 4.312. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $54 - 2 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.006. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($4.312 > 2.006$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.403 atau 40.30%.

3.4.5 Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 19. Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.838	1.725
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kematangan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Besarnya Tabel 19 diperoleh nilai R Square (R2) adalah 0.847. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 84,7% sedangkan sisanya sebesar 15,3% ($100\% - 84,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 20. Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	821.955	3	273.985	92.062	.000 ^b
1 Residual	148.805	50	2.976		
Total	970.759	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kematangan

Dari Tabel 20 diperoleh nilai Fhitung sebesar 92.062. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel - 4 atau 54 – 4 = 50. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2.79. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :
 Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
 Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (92.062 > 2.79) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

4. KESIMPULAN

Variabel kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel kematangan pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah..

REFERENCES

- Dr. Abdul Hamid, M. P. I. A. H. D. S. M. P. I. D. W. W. M. P. D. M. M. M. P. I. D. R. M. M. P. P. A. (n.d.). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN PERILAKU ORGANISASI KEPENDIDIKAN. Penerbit Adab. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=Jm-oEAAAQBAJ>
- Amalia, R. N., & Dianingati, R. S. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... Purwaningsih, N. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Insania. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEEAAAQBAJ>
- Handoko T, H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta.
- Harahap, K., Zubeir, A., Leonia, A., & Harahap, M. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 160–169.
- Prof. DR. H. A. Rusdiana, M. M. (2021). ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN: Hand Out Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan. Pusat Penelitian Dan Penerbitan Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=zUtWEAAAQBAJ>
- Putira, T. (2022). KONDISI KEMATANGAN EMOSI REMAJA SETELAH PERCERAIAN ORANG TUA (Studi Kasus di Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi). IAIN PONOROGO.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Saputra, S., Chaerul, M., Suseno, A., Suseno, D. N., Suseno, D. A. N., Sahabuddin, A. A., & Siahaya, J. (2020). Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis. Yayasan Kita Menulis. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=mHX2DwAAAQBAJ>
- Sinagula, W. N., Fransiska, J., & Rangkuti, S. R. (2021). PENGARUH KEMATANGAN EMOSIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III SINGKIL. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 233–248.
- Sirait, J. T. (n.d.). Memahami Aspek Pengelolaan SDM ... Grasindo. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=HUNCnAqqv90C>
- Siregar, R., Tiktawati, T., Sukra, R., & Siadari, J. P. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMATANGAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BATU BARA. *JEKPP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 149–158.
- Soetjipto, B. W., & Usmara, A. (2002). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Amara Books. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=f0wWAQAAMAAJ>
- Suginam, S., Afriany, J., Julitawaty, W., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Kenaikan Gaji, Leadership Terhadap Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia The Effect of Position Promotion, Salary Increase, Leadership on Improving the Quality of Human Resources. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 203–214.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Syaefudin, A. (2020). Konseling Islam untuk Meningkatkan Kematangan Emosi bagi Pasangan Pernikahan Usia Dini. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 46–53.