

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG

Dila Kharisma Aprilia<sup>1</sup>, Armansyah<sup>2</sup>, Risnawati<sup>3</sup>, Eko Murti Saputra<sup>4</sup>, Herman<sup>5</sup>  
STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau  
e-mail: manchah494@gmail.com

**Abstract:** *The aim of this research is to determine the influence of work motivation and organizational culture on the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP. Researchers used a sample of 116 respondents using a saturated sampling technique. The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is the Tanjungpinang City Satpol PP. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Where respondents filled out a questionnaire with 17 statements relating to the variables being measured. The results of this research indicate that work motivation and organizational culture influence the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP. Where work motivation and organizational culture are important elements in an organization/agency, because work motivation can create an organizational culture so that it can improve the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP. Based on the research results, it was concluded that work motivation and organizational culture had a partial or simultaneous influence on the work discipline of the Tanjungpinang City Satpol PP.*

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Culture, and Work Discipline.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 116 orang responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Satpol PP Kota Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 17 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Dimana dengan motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi/instansi, sebab dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

### PENDAHULUAN

Menurut Herawati (Sari, 2022) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu

organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Kurnia Saputra et al., 2023).

Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Maka motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Menurut (Yurianto et al., 2023) motivasi kerja adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Budaya Organisasi menurut Sutrisno (Nugrohoseno, 2022) budaya organisasi adalah intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi. Menurut Nitisemito (Marhendro, 2016) disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat di suatu daerah. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan Peraturan Daerah (PERDA) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk mengatasi berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol

PP).

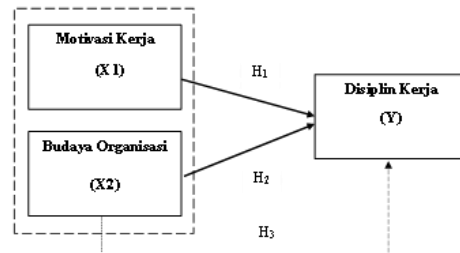
Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Fungsi Satpol PP yaitu Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah. Satpol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur. Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu Satpol PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi. Demikian pula yang terjadi dengan Satpol PP Kota Tanjungpinang, di Kota Tanjungpinang masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Kedisiplinan atau disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Total pegawai yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang berjumlah 266 Orang dengan PNS 150 orang, PTT 76 orang dan Outsourcing 40 orang.

Dari hasil wawancara dengan Kepala dan Kabid Ketentraman dan Ketertiban Satpol PP Kota Tanjungpinang, bahwa tingkat kedisiplinan yang kurang memuaskan

yaitu pada pegawai PTT dan Outsourcing. Dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinannya yaitu faktor motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut (Robbins & Coulter, 2016) motivasi kerja adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu dan budaya organisasi. Menurut (Mahardhani et al., 2023) budaya organisasi adalah intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi.

Dari hasil wawancara singkat kepada pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang bahwa, sebagian besar mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Hal ini disebabkan karena Satpol PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan reward dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Budaya organisasi yang lemah dan tidak memiliki sanksi yang tegas dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan pegawainya bertindak seandainya saja. Sehingga perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai Satpol PP. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dan memiliki peraturan yang tegas, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, dan mempengaruhi sikap serta perilakunya untuk menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan didalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian

diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang.



Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form kepada pegawai honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik (Sugiyono, 2021); (Armansyah, et al., 2025).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Satpol PP Kota Tanjungpinang yang berjumlah 116 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 116 responden.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan indikator absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Variabel independen terdiri atas motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan, sedangkan budaya organisasi diukur melalui pelaksanaan norma, nilai, kepercayaan, dan filsafat organisasi.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi kepustakaan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023). Kuesioner disebarkan secara online melalui media sosial dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian diolah melalui tahapan editing, coding, scoring, dan tabulating.

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan menggunakan SPSS versi 22 melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model penelitian.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikansi 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki Laki	93	80,20 %
2.	Perempuan	23	19,80 %
Total		116	100,00 %

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah jumlah laki-laki lebih banyak daripada jumlah perempuan dengan

perbandingan jumlah laki-laki 93 orang dengan persentase 80,20% dan jumlah perempuan 23 orang dengan persentase 19,80% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

### Karakteristik Data Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 2 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Umur**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	21-30 tahun	30	25,90 %
2.	31-40 tahun	79	68,10 %
3.	41-50 tahun	7	6,00 %
Total		116	100,00 %

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 25,9%. Responden yang berumur 31- 40 tahun berjumlah 79 orang dengan persentase 68,1%. Responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 6% berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa umur responden mayoritas berusia 31-40 tahun.

### Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 3 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	SMA	97	83,60 %
2.	D3	2	1,70 %
3.	S1	17	14,70 %
Total		116	100,00 %

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa responden yang berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SLTA berjumlah 97 orang dengan persentase

83,6% D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 1,7% sedangkan S1 berjumlah 17 orang dengan persentase 14,7% dalam penelitian ini responden lebih banyak memiliki pendidikan SLTA dengan jumlah 83,6%. Oleh karena itu, dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan SLTA yang berjumlah 97 orang.

#### Karakteristik Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

**Tabel 4 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	PTT	76	65,50 %
2.	Outsourcing	40	34,50 %
Total		116	100,00 %

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

#### Karakteristik Data Responden Berdasarkan Massa Kerja

**Tabel 5 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	2-5 tahun	40	34,50 %
2.	> 8 tahun	76	65,50 %
Total		116	100,00 %

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

#### Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk signifikan 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi pearson dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir pernyataan maupun indikator dinyatakan valid. Untuk responden sebanyak 30 maka  $r_{tabel}$  adalah  $df = n-2$ , dalam penelitian ini  $df$  berjumlah 28 sehingga  $r_{tabel}$  yang didapatkan yaitu 0,361. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada

tabel 6.

**Tabel 6 Uji Validitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Kerja (X1)	X1.1	0,732	0,361	Valid
		X1.2	0,895	0,361	Valid
		X1.3	0,738	0,361	Valid
		X1.4	0,952	0,361	Valid
		X1.5	0,895	0,361	Valid
		X2.1	0,598	0,361	Valid
2.	Budaya Organisasi (X2)	X2.2	0,771	0,361	Valid
		X2.3	0,825	0,361	Valid
		X2.4	0,807	0,361	Valid
		X2.5	0,535	0,361	Valid
		X2.6	0,699	0,361	Valid
		Y1	0,517	0,361	Valid
3.	Disiplin Kerja (Y)	Y2	0,491	0,361	Valid
		Y3	0,750	0,361	Valid
		Y4	0,698	0,361	Valid
		Y5	0,741	0,361	Valid
		Y6	0,656	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai untuk menguji apakah masing-masing dari variabel yang ada dinyatakan dapat dipercaya. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah apabila *Cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka data dapat dikatakan reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel 7. Tabel sebagai berikut :

**Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

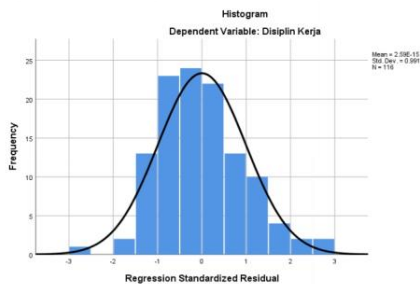
No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,889	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,770	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (Y)	0,702	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

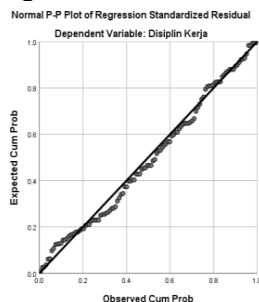
Uji normalitas ialah digunakan untuk mengukur nilai residualnya terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu dalam bentuk grafik histogram, normal *probability* plot, dan uji *kolmogrov Smirnov*. Hasil dari uji normalitas data pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Gambar 2 Grafik Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan grafik histogram tersebut tidak mengalami kemencengan baik ke kiri maupun ke kanan dengan kata lain grafik dalam keadaan seimbang. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya, perlu dibuktikan dengan normal *probability plot* seperti gambar berikut ini:



Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)**

Berdasarkan gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji normal

*P-Plot*, hal ini dikarenakan titik-titik plotnya berada atau mengikuti arah garis diagonal. Dan dari gambar tersebut dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal. Selain uji *P-plot* dan uji histogram diatas, untuk menguji normalitas data dapat juga dilihat dari uji *Kolmogrov Smirnov* berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogrov Smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77104797
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,053
	Test Statistic	,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya atau bebas dari gejala multikolinear. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ningsih & Dukalang, 2019).

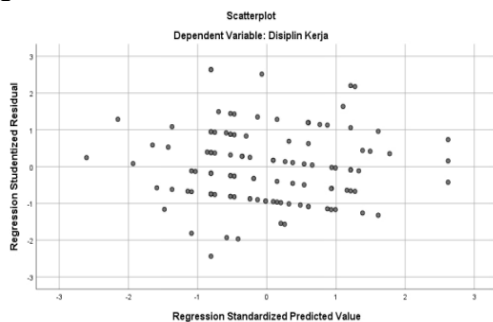
**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,2426		8,1200	
Motivasi Kerja	,110746	,144151	,99919	1,001
Budaya Organisasi	,130719	,178190	,99954	1,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Uji Heteroskedastisitas**

Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka persamaan dapat dikatakan baik. Heteroskedastisitas merupakan residual yang tidak memiliki kesamaan antar variansnya. Apabila titik-titik menyebar dan tidak ada pola tertentu yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini akan ditunjukkan pada gambar 4.



**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat bahwa pola titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan pengujian heteroskedastisitas dianggap telah terpenuhi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Maka dari itu akan digunakan metode uji regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

**Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	Sig.
1 (Constant)	19,678		45,065	,000
Motivasi Kerja	,116013	,503872	,99919	,001
Budaya Organisasi	,139013	,623108	,99954	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Jika signifikan  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen (motivasi kerja dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (disiplin kerja). Dapat diketahui bahwa  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 1,981 yang diperoleh dari  $df = (116-2-1)$ . Hasil uji t akan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	-----------	------

	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	19,678	,437		45,000
Motivasi Kerja	,116	,013	,503	8,720
Budaya Organisasi	,139	,013	,623	10,800

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

### Uji F

Uji F berguna untuk mendapatkan hasil apakah secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan dalam hal ini adalah 0,05. Dikatakan berpengaruh secara simultan antara variabel independen dengan independen jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{tabel}$  penelitian ini adalah 3,07. Berikut ini merupakan hasil dari uji F:

**Tabel 12 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,497	9,748	94,255	,000 <sup>b</sup>
Residual	11,687	,103		
Total	31,184			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

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

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1.	,791 <sup>a</sup>	,625	,619	,322

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja  
b. Dependent variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2024

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang

Dari hasil penelitian ini berdasarkan uji t, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Hal ini dikarenakan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $8,729 > ttabel 1,981$  dengan arti lain bahwa hipotesis 1 diterima dan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Agung et al., 2022); (Maryati, 2018). Berdasarkan variabel motivasi kerja, hasil kuesioner yang paling mempengaruhi responden dalam motivasi kerja ialah dengan rasa ingin untuk bekerja sama dengan pegawai lain. Responden selalu berkeinginan untuk lebih bekerja sama dengan pegawai lain agar dapat mengembangkan ilmu atau wawasan pada pekerjaannya. Sehingga dengan adanya rasa ingin tahu untuk bekerja sama dengan pegawai lain bisa bermotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori oleh (Susanty & Baskoro, 2013); (Marhendro & Setyabudi Indartono, 2016) menyatakan motivasi kerja adalah penjumlahan atas intensitas, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai apa yang telah dicita-citakan maupun keinginan yang harus diraih.

#### Pengaruh Budaya Organisasi

### **Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang**

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian uji t, budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang. Hal ini karena nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai thitung  $10,817 > t_{tabel} 1,981$  dengan arti lain bahwa hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian pada variabel budaya organisasi menerangkan bahwa responden yang jujur dalam melaksanakan pekerjaan ialah perekat sosial yang mendekatkan antar anggota Satpol PP tentang bagaimana anggota tersebut harus berperilaku jujur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh mendukung teori dari Siagian (Muhammad Prayogi, 2016) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang**

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian uji F dapat diketahui bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $94,255 > F_{tabel} 3,07$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Adanya motivasi kerja dan budaya organisasi yang dimiliki oleh Satpol PP Kota Tanjungpinang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Ketika responden tertarik terhadap bekerja sama dalam bekerja, jujur dalam melaksanakan pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan merupakan suatu sikap dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini mendukung teori dari (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Satpol PP Kota Tanjungpinang. Artinya, semakin tinggi motivasi dalam kerjasama maka bisa memberikan yang terbaik kepada instansi lain.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Satpol PP Kota Tanjungpinang. Artinya, budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar untuk merasakan, berfikir, dan bertindak secara benar dengan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.
3. Motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) Satpol PP Kota Tanjungpinang. Artinya, Satpol PP memiliki keinginan, bertindak dengan kesepakatan bersama dan kesungguhan dalam memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai apa yang telah dicita-citakan maupun keinginan yang harus diraih disetiap

pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Indraningrat, N., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23–34.
- Amelia, R., Armansyah, A., Rizki, M., Sihombing, A., & Fatahuddin, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang. *SURPLUS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 358–368.
- Armansyah; Atiek Winarti; Bustanul Arifin; Bakri Mallo; Husain T; Endang Lastinawati; Dwi Putranto Riau; Halim Tjiwidjaja; Eka Megawati; Abdul Muis Prasetia; Rochgiyanti; Fathurrahman. (2025). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Padang. Menara Press Indonesia.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mahardhani, A. J., Sutrisno, S., Rusdiani, N. I., Cahyono, H., Asmaroini, A. P., Kristiana, D., & Ayuningtyas, E. D. P. (2023). Pembelajaran Lintas Budaya Melalui Aktivitas Mengajar pada Sanggar Bimbingan Non Formal di Malaysia. *Dharma Sevanam : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 58–67. <https://doi.org/10.53977/sjpkm.v2i1.956>
- Marhendro, H. L., & Setyabudi Indartono, P. D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 199–210.
- Maryati, T. (2018). Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 75–95. <https://doi.org/10.18196/mb.9155>
- Muhammad Prayogi. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Disperindagkop Diy the Impact of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employees Organizational Commitment of Disperindagkop Diy. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(3), 212–221.
- Robbins & Coulter. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Saputra, Eka Kurnia; Rizki, Muhammad; Armansyah; Herman; Risnawati; Saputra, Tommy; Tahir, I. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Kedua). Alfabeta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Yuritanto; Alfi Hendri; M Syafnur; Armansyah; Catry Jintar; Tommy Saputra; Satrio Bimo Syahputro. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.