

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara**

Henry Simarmata\*

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II Kota Medan, Sumatera Utara 20238

\*Email: [Henrysismarmata87@gmail.com](mailto:Henrysismarmata87@gmail.com)

Naskah diterima 24 Agustus 2020, Revisi 23 September 2020, Terbit 29 Oktober 2020

DOI: [doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513](https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513)

### **Abstrak**

Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dinilai masih sangat rendah berkaitan dengan belum optimalnya target capaian organisasi pada rentang waktu tiga tahun terakhir, masih sedikitnya regulasi yang dihasilkan, disiplin kerja yang kurang baik, serta pengetahuan pegawai yang minim. Sumber daya manusia termasuk faktor terwujudnya kehidupan maupun kemajuan organisasi, sehingga organisasi pada level pemerintahan daerah juga membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk mencapai peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Objek Penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner dengan menggunakan metode *total sampling* untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk menguji koefisien regresi parsial serta uji F untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kemampuan kerja, disiplin, kinerja pegawai

### **Abstract**

*The performance of employees at the Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara considered low due to the lack of organizational achievement in the last three years, the lack of regulations produced, lack of discipline, and low-level of employee knowledge. Human resources needed in the realization of life and organizational progress, so that organizations at the regional government level also need good human resources to achieve an increase in the performance of the civil service. This research conducted to examine the effect of organizational culture, work ability and discipline on employee performance. The object of this study were all employees of Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. In this study, data collected through a questionnaire method using the total sampling method to determine the response of respondents for each variables. Data analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing uses the t-test to test the partial regression coefficients and the F-test to test the significance of the effect together. The results of this study indicate that the variables of organizational culture, work ability and discipline show positive and significant effects on employee performance both partially and simultaneously. The predictive ability of all these three variables on employee performance in this study valued as 59%, while the remaining 41% influenced by other factors not included in the research model.*

*Keywords : Forecasting, rice, ARIMA*

### **PENDAHULUAN**

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan cita-cita dari negara kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan seperti itu dilandasi oleh tegaknya prinsip-prinsip seperti supremasi hukum, profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, baik dalam pengelolaan kebijakan maupun dalam

pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat dilakukan secara prima (*excellent services*), yaitu transparan, berkualitas, efisien, demokratis dan berkeadilan. Kinerja aparatur terkhusus mendukung pembangunan bidang pertanian dalam sistem pemerintahan yang demokratis sangat ditentukan oleh seberapa jauh rakyat memperoleh akses pelayanan

yang sama tanpa dibedakan asal-usul, etnis, agama, maupun aspirasi politiknya. Dalam rangka itu, sumber daya aparatur pemerintahan memegang peranan yang sangat penting dalam implementasi pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dan beribawa (*good governance*).

Faktor sumber daya manusia (*human resources*) tergolong menjadi inti terwujudnya kehidupan maupun kemajuan suatu organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada aktivitas aparatur negara. Dengan kata lain bahwa tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan dengan adanya upaya pengembangan pada sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi atau lembaga tersebut. Organisasi dapat menempatkan tenaga kerja pada tugas yang sesuai dengan deskripsi tugas mereka, mengembangkan metode kerja dan alat-alat yang tepat, serta adanya dukungan legitimasi untuk bekerja. Organisasi harus bersedia mencocokkan apa yang diinginkan pegawai dengan apa yang akan diberikan dan dilakukan oleh organisasi.

Sebagai salah satu organisasi perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara sangat menginginkan terjadinya peningkatan kinerja aparatur Sipil Negara. Hal tersebut ditunjukkan dengan terwujudnya reformasi birokrasi, tercapainya target dan meningkatnya pelayanan terhadap masyarakat khususnya kelompok tani atau gabungan kelompok tani bidang usaha perikanan, peternakan, perkebunan, tanaman pangan dan hortikultura.

Namun disisi lain, meskipun kinerja Aparatur Sipil Negara sangat diharapkan menunjang keberhasilan pembangunan, realitanya berdasarkan pengamatan langsung kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara masih kurang optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan budaya kerja yang belum berkomitmen, belum partisipatif, dan suasana kerja yang kurang kondusif. Selanjutnya masih berdasarkan pengamatan yang intensif kurang optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut juga disebabkan belum optimalnya kemampuan kerja ditunjukkan dengan minimnya keterampilan aparatur, kurangnya pengetahuan, pengalaman dan pelatihan serta belum optimalnya disiplin kerja

pegawai terlihat dari kurangnya ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur dan ketaatan peraturan absensi.

Kinerja Pegawai sebagai faktor penting yang diharapkan organisasi sekaligus menjadi pusat perhatian pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, dari berbagai macam aktivitas pimpinan organisasi dengan segala dinamika dalam proses organisasi namun pada akhirnya seluruh pimpinan berorientasi kepada hasil kerja. Guna menjamin hasil evaluasi kepemimpinan maka harus dipastikan secara umum pegawai berada pada performa kinerja yang optimal.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selanjutnya dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut (Robbins, 2012) : (1) Kuantitas hasil kerja; (2) Kualitas hasil kerja; (3) Ketepatan waktu.

Salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi yaitu suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dengan makna bersama. Budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat/organisasi dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya dalam hal: nilai, norma, dan kebiasaan seorang individu yang berhubungan dengan anggota beberapa unit atau kelompok sosial (Robbins, 2014). Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Lebih lanjut bahwa budaya organisasional diyakini sebagai salah satu faktor penentu (*key variable factors*) kesuksesan kinerja organisasional.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai

potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Robbins dan Judge (2008), menjelaskan kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003), menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Dalam penelitian Raharjo, Paramita dan Warso (2016) indikator kemampuan kerja antara lain: (1) pengetahuan; (2) pelatihan; (3) pengalaman; (4) keterampilan dan (5) kesanggupan kerja. Fenomena lain yang terjadi tentang kinerja pegawai adalah kurangnya disiplin pegawai. Pegawai masih ada yang datang terlambat dalam apel pagi dan meninggalkan kantor pada waktu jam kerja. Peningkatan kinerja tidak lepas dari peranan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja akan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan keterikatan pribadi dengan organisasi, dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Ketika perilaku yang baik terbentuk dari para pegawai maka akan menimbulkan disiplin kerja yang baik pula. Disiplin kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja.

Sesuai PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka Kepala Dinas selalu berpegang pada aturan tersebut saat ada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS. Menurut Sayidiman (2010:64) disiplin berarti suatu kepatuhan terhadap segala ketentuan dengan tujuan dan maksud perintah atasan serta tidak bertentangan dengan tujuan dan maksud organisasi serta tidak bertentangan dengan hukum negara.

Keadaan tersebut tidak bisa dibiarkan terus menerus oleh pihak manajemen di Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, karena nantinya bila dibiarkan akan mengarah kepada tindakan-tindakan pegawai tidak loyal, pegawai mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat,

mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat (Robbins, 2014).

Tujuan melakukan penelitian ini adalah menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Tujuan khusus melakukan penelitian ini adalah mengetahui, menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya, menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dapat menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara beralamat di Jalan H. Rakanen Y Desa Damuli Kebun Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara sejumlah 63 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi, Arikunto (2014).

Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 pegawai, maka dalam penelitian ini dapat menggunakan teknik sensus yaitu pengambilan semua anggota populasi sejumlah 63 orang untuk dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur

kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi dan regresi linier berganda yang menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Kemampuan Kerja
- X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja
- E = Term error

**HASIL PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)**

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorow-Smirnov*

	Budaya Organisasi	Kemampuan Kerja	Disiplin	Kinerja Pegawai
N	63	63	63	63
Mean	44.60	43.70	43.40	43.11
Std. Deviation	2.240	2.440	1.939	2.390
Test Statistic	.128	.165	.140	.155
Asymp. Sig. (2-tailed)	.152 <sup>c</sup>	.145 <sup>c</sup>	.149 <sup>c</sup>	.161 <sup>c</sup>

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 atau 5% bernilai lebih besar maka data variabel budaya organisasi, kemampuan kerja, disiplin dan kinerja pegawai dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut

adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

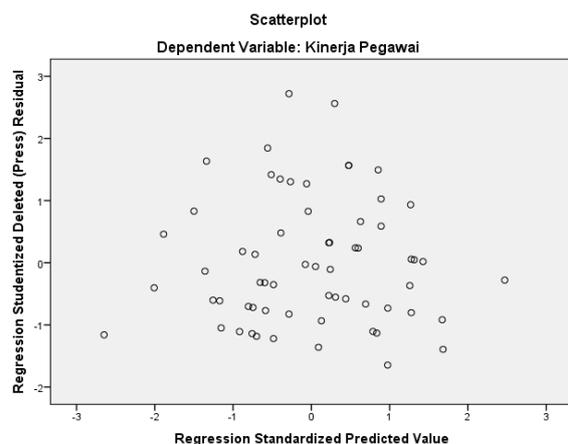
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	Budaya Organisasi	1.042
	Kemampuan Kerja	1.057
	Disiplin	1.086

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel budaya organisasi sebesar 1.042, untuk variabel kemampuan kerja sebesar 1.057 dan untuk variabel disiplin juga sebesar 1.086. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

**Uji Heterokedastisitas**

Asumsi klasik heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variabel suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Gambar 1 tersebut memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas). Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS menghasilkan output data seperti tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	34.178	9.525	.001
	Budaya Organisasi	.351	.137	.000
	Kemampuan Kerja	.376	.127	.000
	Disiplin	.331	.162	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 34.178 + 0.351 X_1 + 0.376 X_2 + 0.331 X_3 + \varepsilon$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstan sebesar 34.178 dapat diartikan bahwa apabila nilai budaya organisasi ( $X_1$ ) = 0, kemampuan kerja ( $X_2$ ) = 0 dan disiplin ( $X_3$ ) maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara = 34.178.
- Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.351 memberikan arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel  $X_1$  (budaya organisasi) satu-satuan maka variabel  $Y$  (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0.351 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0.376 memberikan arti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel  $X_2$  (kemampuan kerja) satu-satuan maka variabel  $Y$  (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0.376 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

- Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0.331 memberikan arti bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel  $X_3$  (disiplin) satu-satuan maka variabel  $Y$  (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0.331 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari thitung dan membandingkan dengan ttabel apakah variabel independent secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependent.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34.178	9.525		3.588	.001
	Budaya Organisasi	.351	.137	.323	3.681	.000
	Kemampuan Kerja	.376	.127	.344	3.836	.000
	Disiplin	.331	.162	.294	3.360	.000

#### *Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### *Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### *Pengaruh Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **Uji Simultan (F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.790	3	7.263	11.289	.000 <sup>a</sup>
Residual	332.432	59	5.634		
Total	354.222	62			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa  $F_{hitung} = 11.289$  dan nilai signifikan 0.000. Hasil statistik  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% *degree of freedom* (df)  $1 = k$  dan  $df_2 = n - k - 1$  atau  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 63 - 3 - 1 = 59$  maka diperoleh  $F_{tabel} = 2.76$  dari hasil perbandingan terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} 11.289 < F_{tabel} 2.76$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikan  $0.000 > 0.05$ .

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari hasil pengolahan data tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.590 yang artinya bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 59% dan sisanya 41% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Ketiga. pp.109
- Prawatya & Raharjo. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Diponegoro Journal Of Management Volume 1 (1). 323-333 pp.
- Prawirosentono, S. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ridwan, 2010. *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Cetakan Ketiga, Alfabeta. Bandung.
- Robbins S. P. 2014, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Versi Bahasa Indonesia. Jilid 1 & 2. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, 2010, *Perilaku Organisasi Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, P.S. & T. A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal Of Management. Vol.2 (2).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : CV Alfabeta.

