**BAB IV**

 **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + 1. **Gambaran Umum**
			1. **Sejarah Singkat Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes**

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes pertama kali dibentuk pada tahun 1973 dengan nama Dinas Peternakan Kabupaten Brebes. Dalam perkembangan selanjutnya mengalami beberapa kali perubahan nama yaitu pada tahun 2001 Dinas Peternakan berubah level eselonisasi dan berganti nama menjadi Kantor Peternakan Kabupaten Brebes dibawah pimpinan Drs. Imam Kartono dan dilanjutkan oleh Ir. Nono Setyawan. Tahun 2017 Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan yang di pimpin oleh ir.Yulia Hendrawati, M.si dan di lanjutkan oleh drh. Ismu Subroto, Msi sejak Maret 2019 sampai sekarang.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan (DPKH) merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di instansi pemerintah Kabupaten Brebes. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah di bidang peternakan dan kesehatan hewan serta pelayanan masyarakat. Pelayanan masyarakat tersebut meliputi berupa layanan penyuluhan yang membahas tentang ternak dan layanan penanganan kesehatan hewan.

* + - 1. **Visi dan Misi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes**

**Visi**

“Terwujudnya Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Yang Professional Dengan Optimalisasi Sumberdaya Lokal”

**Misi**

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kelembagaan peternakan.
2. Meningkatkan sistem pelayanan peternakan dan kesehatan hewan.
3. Meningkatkan produksi dan produktivitas peternakan.
4. Meningkatkan penanganan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veternier.
5. Mengembangkan usaha agribisnis peternakan dengan mengoptimalisasi sumber daya lokal.

Dinas peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes memiliki budaya kerja yaitu **“SAKTI”** yang merupakan akronim dari Sehati, Amanah, Kemandirian, Terintegrasi, dan Inovatif. Penjabaran lebih lanjut budaya kerja **“SAKTI”** adalah sebagai berikut:

1. Sehati, yaitu melaksanakan tugas tersebut dengan rasa tanggungjawab dalam kebersamaan dengan sepenuh hati.
2. Amanah, yaitu dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada pelaku usaha.
3. Kemandirian, yaitu melaksanakan kegiatan tersebut dengan mengoptimalkan potensi diri, sikap mental untuk bertindak, terukur dan bermartabat.
4. Terintegrasi, yaitu bekerja menyeluruh dari hulu ke hilir dan bersinegri dengan stakehoulder dalam pelayanan masyarakat secara terpadu.
5. Inovatif, yaitu mengembangkan dan menerapkan pengetahuan keterampilan serta meningkatkan kinerja demi terwujudnya pelayanan public yang prima.
	* + 1. **Struktur Organisasi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes**

 Gambar 4.1

 Struktur Organisasi

 *Sumber : DPKH Kab. Brebes 2024*

Adapun rincian tugas pokok dan fungsi pada setip bagian dan unit yang ada di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes:

* + 1. **Kepala Dinas**

Kepala dinas mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pemantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah di bidang peternakan dan kesehatan hewan. Dalam melaksanakan tugas kepala dinas melaksanakan fungsi yaitu perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas di bidang peternakan dan kesehatan hewan, pelaksanaan kebijakan sesuai lingkup tugas di bidang peternakan dan kesehatan hewan.

* + 1. **Sekertariat**

Sekertariat mempunyai tugas perumusan konsep / rencana dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, kehumasan, keoorganisasian, dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas. Dalam melaksanakan tugas sekertariat melaksanakan fungsi yaitu pengkoordinasian kegiatan kesekertariatan di lingkungan dinas, pengkoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan dinas, pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan dinas.

* + - 1. **Subbagian Program dan Keuangan**

Subbagian Program dan Keuangan mempunyai tugas menyiapkan bahan program kerja bidang program dan keuangan sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas, melaksanakan perencanaan keuangan dinas dengan mengeola bahan penyusunan rencana anggaran, belanja umum dan kegiatan, mengkoordinasikan pengelolaan keuangan dinas meliputi analisis keuangan, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi, dan pertanggungjawaban keuangan. Dalam melaksanakan tugas subbagian program dan keuangan mempunyai fungsi yaitu melaksanakan kegiatan perencanaan dengan mengelola rencana kerja dinas secara periodik.

* + - 1. **Subbagian Umum dan Kepegawaian**

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian meliputi presensi pegawai, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, tunjangan pendidikan, kesejahteraan, disiplin, promosi, mutasi dan penataausahaan pegawai, melaksanakaan pengelolaan pensiun, cuti, daftar nominatif pegawai dan daftar urut kepangkatan penilaian prestasi kerja dan urusan kepegawaian yang lain. Dalam melaksanakan tugas subbagian umum dan kepegawaian melaksanakan fungsi yaitu mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja.

* + 1. **Bidang Sarana Prasarana Usaha Peternakan**

Bidang Sarana Prasarana Usaha Peternakan mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan di bidang sarana prasarana usaha peternakan, pengelolahan serta pemasaran ternak dan hasil ternak, pengkoordinasian kegiatan sarana prasarana peternakan meliputi pemetaan, identifikasi dan inventarisasi kebutuhan sarana prasarana peternakan. Dalam melaksanakan tugas bidang sarana prasarana usaha peternakan melaksanakan fungsi yaitu pengkoordinasian kegiatan usaha peternakan meliputi pemetaan, identifikasi dan inventarisasi kebutuhan sarana dan prasarana peternakan.

* + 1. **Bidang Budidaya Ternak**

Bidang Budidaya Ternak mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi kegiatan penyelenggaraan di bidang perbibitan ternak, budidaya ternak, pakan ternak, serta penyebaran pengembangan ternak di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, mengatur pengelolaan UPTD padang penggembala sesuai dengan kebijakan kepala Dinas dan aturan yang berlaku untuk kelancaran tugas. Dalam melaksanakan tugas bidang budidaya ternak melaksanakan fungsi yaitu perencanaan program kegiatan, penyiapan penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas budidaya ternak, pengkoordinasian, pengembangan, dan fasilitasi kegiatan budidaya ternak.

* + 1. **Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veternier**

Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veternier mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan dibidang kesehatan hewan, pencegahan dan pemberantasan penyakit hewan serta kesehatan masyarakat veternier, pengkoordinasian kegiatan kesehatan masyarakat veternier untuk menciptakan kondisi agar produk- produk hewani yang di konsumsi masyarakat aman, sehat, utuh, dan halal (ASUH). Dalam melaksanakan tugas bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veternier melaksanakan fungsi yaitu pengkoordinasian pengelolaan UPTD RPH dan puskeswan di wilayah kabupaten brebes, pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya.

* + 1. **Hasil Penelitian**
			- 1. **Deksripsi Responden**

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh secara langsung dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data- data pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Mengenai budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 responden. Adapun hasil penelitian yang di peroleh di sajikan sebagai berikut:

 **Tabel 4.1**

**Data Pembagian dan Data Pengembalian Kuesioner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Keterangan** | **Jumlah** |
|  | Kuesioner yang dibagikan | 37 |
|  | Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
|  | Kuesioner yang kembali | 37 |
|  | Kuesioner yang diolah | 37 |

*Sumber: Data Primer yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukan terdapat 37 kuesioner yang telah dibagikan atau tersebar dan yang telah terisi serta tidak satu pun kuesioner yang tidak di kembalikan. Responden penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan cara mendatangi responden pada saat jam kerja dilakukan.

Untuk dapat mengetahui karakteristik responden yang telah memberikan jawaban kuesioner pada penelitian ini, akan dibahas lebih lanjut tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan kepada pegawai yang berada pada instansi yang menjadi obyek penelitian tersebut.

 **Tabel 4.2**

 **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah**  | **Presentase (%)** |
|  | Laki- Laki | 23 | 62 % |
|  | Perempuan | 14 | 38% |
| Jumlah | 37  | 100%  |

 *Sumber: Data primer yang di olah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden berjenis laki- laki yaitu berjumlah 23 pegawai dengan presentase (62%) sedangkan responden perempuan berjumlah 14 pegawai dengan presentase (38%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes di dominasi berjenis kelamin laki- laki.

 **Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Umur** | **Jumlah** | **Presentase** |
|  | 20-30 | 15 | 41 % |
|  | 30-40 | 6 | 16% |
|  | 40-50 | 11 | 30% |
| 4. | > 50 | 5 | 13,5 % |
| Jumlah | 37 | 100%  |

*Sumber: Data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 15 pegawai dengan presentase (41%) responden dalam penelitian ini yang berumur 30-40 tahun yaitu berjumlah 6 pegawai dengan presentase (16%), responden yang berumur 40 berjumlah 11 pegawai dengan presentase (30%), sedangkan responden berumur > 50 tahun berjumlah 5 pegawai dengan presentase (13,5%). Hal ini di simpulkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes di dominasi pegawai yang berusia 20-30 tahun.

  **Tabel 4.4**

 **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Presentase** |
|  |  SMA/SMK | 4 | 11% |
|  |  DIII | 4 | 11% |
|  |  S1 | 23 | 62% |
|  |  S2 | 6 | 16% |
| Jumlah  | 37 | 100% |

 *Sumber : Data primer yang di olah 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK berjumlah 4 pegawai dengan presentase (11%) responden yang memiliki pendidikan DIII berjumlah 4 pegawai dengan presentase (11%) responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 23 pegawai dengan presentase (62%) sedangkan responden yang memiliki pendidikan S2 berjumlah 6 pegawai dengan presentase (16%). Hal ini dapat di simpulkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes di dominasi pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SI.

* + - * 1. **Uji Instrumen Penelitian**

Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden, selanjutnya peneliti akan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah data yang diperoleh telah memenuhi kaidah yang berlaku sehingga dapat di jadikan sebagai alat ukur yang baik. Oleh karena itu, sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang di gunakan berupa item pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, dan tepat apa yang ingin di ukur pada penelitian ini.

1. **Uji Validitas**

Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah di terapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai rhitung dibandingkan dengan nilai rtabel , apabila nilai rhitung > rtabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat di ketahui rtabel = 0,361.

Berikut hasil uji validitas yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner variabel budaya organisasi (X1), motivasi ekstrinsik (X2), disiplin kerja (X3) kinerja (Y) adalah sebagai berikut.

1. **Uji Validitas Kinerja**

Jumlah pernyataan pada variabel kinerja sebanyak 10 butir pernyataan yang di gunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi di ujikan validitasnya kepada 30 responden. Untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya, yaitu dimana rhitung> rtabel (df = n - 2 = 28) dan α = 5 % (0,05) maka di peroleh rtabel = 0,361.

 **Tabel 4.5**

 **Hasil Uji Validitas Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | rhitung | rtabel | Sig | Keterangan |
| 1. | 0,749 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,914 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,870 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,851 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,652 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 6. | 0,786 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7. | 0,880 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 8. | 0,890 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9. | 0,890 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 10. | 0,809 | 0,361 | 0,000 | Valid |

 *Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukan bahwa data pada 10 butir item pernyataan pada variabel kinerja (Y) valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > nilai rtabel = 0,361. Dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, 10 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak di gunakan dalam analisis selanjutnya.

1. **Uji Validitas Budaya Organisasi**

Jumlah pernyataan pada variabel budaya organisasi sebanyak 10 butir pernyataan yang di gunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi di ujikan validitasnya kepada 30 responden. Untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya, yaitu dimana rhitung > rtabel (df = n – 2 = 30 -2 = 28 dan α = 5% (0,05) maka di peroleh rtabel = 0,361.

 **Tabel 4.6**

 **Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No item  | rhitung | rtabel | Sig | Keterangan |
| 1. | 0,876 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,916 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,850 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,853 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,864 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 6. | 0,864 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7. | 0,860 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 8. | 0,827 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9. | 0,744 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 10. | 0,851 | 0,361 | 0,000 | Valid |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukan bahwa data pada 10 butir item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X1) valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > nilai rtabel = 0,361. Dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, 10 butir item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak di gunakan dalam analisis selanjutnya.

1. **Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik**

Jumlah pernyataan pada variabel disiplin kerja sebanyak 10 butir item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja di ujikan validitasnya kepada 30 responden. Untuk mengetahui kusioner valid atau tidaknya, yaitu dimana nilai rhitung > rtabel ( df = n – 2 = 30 – 2 = 28 ) dan α = 5% (0,05) maka diperoleh rtabel = 0,361.

 **Tabel 4.7**

 **Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Sig | Keterangan |
| 1. | 0,728 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,876 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,796 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,822 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,740 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 6. | 0,847 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7. | 0,651 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 8. | 0,857 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9. | 0,845 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 10. | 0,877 | 0,361 | 0,000 | Valid |

 *Sumber: Data di olah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa data pada 10 butir item pernyataan pada variabel motivasi ekstrinsik (X2) valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > nilai rtabel= 0,361. Dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, 10 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

1. **Uji Validitas Disiplin Kerja**

Jumlah pernyataan pada variabel disiplin kerja sebanyak 10 butir pernyataan yang di gunakan untuk mengukur variabel kinerja di ujikan validitasnya kepada 30 responden, untuk mengetahui kuesioner vaid atau tidaknya, yaitu dimana nilai rhitung > rtabel = (df = n – 2 = 30 = 28 ) α = 5% (0,05) maka diperoleh nilai rtabel = 0,361.

 **Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No Item | rhitung | rtabel | Sig | Keterangan |
| 1. | 0,858 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,733 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,883 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,898 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,874 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 6. | 0,844 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7. | 0,788 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 8. | 0,829 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9. | 0,691 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 10. | 0,813 | 0,361 | 0,000 | Valid |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukan bahwa data pada 10 butir item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X3) valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > nilai rtabel = 0,361. Dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, 10 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas sebenarnya untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama- sama terhadap butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Suatu instrumen yang terdiri dari beberapa butir pernyataan akan dapat dipercaya atau reliabel apabila nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) motivasi ekstrinsik (X2) , disiplin kerja (X3), dan kinerja (Y) sebagai berikut:

1. **Uji Reliabilitas Kinerja**

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

 **Tabel 4.9**

 **Hasil Uji Reliabilitas Kinerja**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .947 | 10 |

 *Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukan bahwa variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach‘s Alpha* > 0,60. Sehingga selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak di gunakan sebagai alat ukur.

1. **Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

 **Tabel 4.10**

 **Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .956 | 10 |

 *Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing - masing konsep variabel layak di gunakan sebagai alat ukur.

1. **Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik**

 **Tabel 4.11**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .939 | 10 |

**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik**

 *Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

 Berdasarkan tabel 4.11 menunjukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X2) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing- masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

1. **Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

 **Tabel 4.12**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .945 | 10 |

 **Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

*Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukan bahwa variabel disiplin kerja (X3) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing - masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

* + - * 1. **Analisis Statistik Deksriptif**

Statistik deksriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deksripsi suatu data yang terlihat dari nilai rata- rata (mean), standar devisiasi, varian, maksimum , dan minimum. Berikut hasil analisis statistik deksriptif.

 **Tabel 4.13**

 **Hasil Analisis Statistik Deksriptif**

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Budaya Organisasi | 37 | 10 | 43 | 32.38 | 7.184 |
| Motivasi Ekstrinsik | 37 | 13 | 41 | 27.65 | 6.036 |
| Disiplin Kerja | 37 | 15 | 43 | 30.48 | 6.282 |
| Kinerja | 37 | 10 | 38 | 26.26 | 6.888 |
| Valid N (listwise) | 37 |  |  |  |  |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024*

 Berdasarkan tabel 4.13 adalah hasil analisis statistik deksriptif yang dapat dijelasakan sebagai berikut :

1. **Budaya Organisasi**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deksriptif di atas dapat diketahui bahwa untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 10 nilai maksimum sebesar 43 nilai mean sebesar 32,38 serta nilai standar deviasi sebesar 7,184.

1. **Motivasi Ekstrinsik**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deksriptif di atas dapat diketahui bahwa untuk variabel motivasi ekstrinsik memiiki nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 41 nilai mean sebesar 27,65 serta nilai standar deviasi sebesar 6,036.

1. **Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deksriptif di atas dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 43 nilai mean sebesar 30,48 serta nilai standar deviasi sebesar 6,282.

1. **Kinerja**

Berdasarkan hasi uji analisis statistik deksriptif di atas dapat diketahui bahwa untuk variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 38 nilai mean sebesar 26,26 serta nilai standar deviasi sebesar 6,888.

* + - * 1. **Transformasi Data**

Sebelum mengolah data, tabulasi data hasil kuesioner yang masih berbentuk skala likert (ordinal) harus di ubah menjadi skala interval. Maka dari itu, data tersebut ditransformasikan terlebih dahulu dengan menggunakan *Method Sucessive Interval* (*MSI)*. Setelah diperoleh data ordinal menjadi skala interval tersebut, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik model regresi. Perhitungan transformasi data skor hasil kuesioner seluruh variabel menggunakan software *Ms excel windows* adapun hasil transformasi data tersebut dapat dilihat pada lampiran.

* + - * 1. **Uji Asumsi Klasik**

Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen kinerja dan variabel independen budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya data bias, data yang di gunakan harus berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal. Hasil uji normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik.

1. **Analisis Grafik**

Analisis grafik dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Selain itu, juga bisa dilakukan dengan melihat *probabilty plot* yang memandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukan pola distribusi normal. Tetapi apabila sebaliknya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik



 Gambar 4.2

 Hasil Grafik Histogram

*Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan gambar 4.2 merupakan hasil grafik histogram terlihat bahwa grafik histogram membentuk lonceng. Hal ini menunjukan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Sedangkan grafik P-P Plot of Regression StandardizedResidual dapat di lihat pada gambar di bawah ini.



 Gambar 4.3

 Hasil Grafik P-P Plot

*Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukan bahwa model regresi pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes dalam penelitian ini layak di gunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

1. **Analisis Statistik**

Analisis Statistik dengan One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test diperoleh hasil sebagai berikut :

 **Tabel 4.14**

 **Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 37 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.37546122 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .106 |
| Positive | .106 |
| Negative | -.070 |
| Test Statistic | .106 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

 *Sumber: Data diolah SPPS 25, 2024*

Berdasarkan dari hasil tabel di atas menunjukan bahwa hasil uji normalitas dengan one - sample kolmogorov- smirnov diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang menunjukan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

1. **Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk melakukan uji multikoleniaritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors).* Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Model regresi yang bebas multikoleniaritas mempunyai nilai VIF < 10 mempunyai angka *tolerance* >10 atau mendekati 1.

**Tabel 1.15**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Budaya Organisasi | .492 | 2.032 |
| Motivasi Ekstrinsik | .486 | 2.057 |
| Disiplin Kerja | .653 | 1.532 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

**Hasil Uji Multikoleniaritas**

*Sumber: Data di Olah SPSS 25,2024*

Berdasarkan dari hasil uji multikoleniaritas terlihat ketiga variabel independen di dapatkan angka *tolerance*, variabel budaya organisasi sebesar 0,492 lebih besar dari 0,10, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,486 lebih besar dari 0,10, variabel disiplin kerja sebesar 0,653 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 2,032 lebih kecil dari 0,10, variabel motivasi ekstrinsik sebesar 2,057 lebih kecil dari 0,10, variabel disiplin kerja sebesar 1,532 lebih kecil dari 0,10.

Dengan demikian hasil tersebut tidak melebihi batas nilai tolerance dan VIF yang diperkenankan, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* tetap maka terjadi homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SPRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik scatterpolot pada penelitian ini ditunjukan pada grafik berikut :

Gambar 4.3

Hasil Grafik Scatterplot

 *Sumber : Data diolah SPSS 25,2024*

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu yang teratur dan titik- titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear berganda mempunyai korelasi di antara data pengamatan, dimana munculnya data tidak di pengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada atau terjadi problem autokorelasi.

**Tabel 4.16**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .872a | .760 | .738 | 3.525554 | 1.847 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

**Hasil Uji Autokorelasi**

*Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Pada tabel 4.16 menunjukan bahwa nilai durbin watson sebesar 1,847 sedangkan dari tabel durbin watson dengan signifikansi 0,05 jumlah data n = 37 serta k = 4 (jumlah variabel) diperoleh nilai dU = 1,7289 dan nilai dL = 1,1927. Dimana jika Du < d < 4-Du. Jadi Du < d < 4-dU (1,7289 < 1,847 < 2,271 dapat di simpulkan bahwa data penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

* + - * 1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengkur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja. Berikut adalah hasil output regresi linear berganda.

 **Tabel 4.17**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | -6.392 | 3.283 |  | -1.947 | .060 |
| Budaya Organisasi | .248 | .117 | .258 | 2.124 | .041 |
| Motivasi Ekstrinsik | .487 | .140 | .427 | 3.489 | .001 |
| Disiplin Kerja | .366 | .116 | .334 | 3.165 | .003 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

 *Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.17 untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Dari tabel tersebut memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar -6392, nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,248 nilai koefisien variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0,487 dan nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,366. Jadi persamaan regresi linear berganda dapat dimasukan dalam persamaan sebagai berikut : **Y = -6392 + 0,248 X1 + 0,487 X2 + 0,366 X3 + e**

Berdasarkan hasil persamaan dari model regresi linear berganda tersebut dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Niai konstanta dalam persamaan regresi di atas sebesar -6,392 artinya jika variabel budaya organisasi (X1) , motivasi ekstrinsik (X2) , dan disipin kerja (X3) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) nilainya adalah -6,392.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,248 hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya, apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0,487 hal ini terdapat pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya, apabila motivasi ekstrinsik meningkat maka kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,366 hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes juga akan meningkat.
	* + - 1. **Uji Hipotesis**
5. **Uji t (Parsial)**

Pengujian secara uji t (parsial) dilakukan untuk menentukan apakah budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial (individu). Adapun penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria tingkat signifikan 0,05 atau 5% jumlah responden adalah 37. Derajat kebebasan (df) diperoleh n-k-1 atau 37-3-1 yaitu 33 berdasarkan tabel distribusi t nilai untuk (0,05;33) = 2,035 jika nilai signifikansi t statistik > 0,05, maka H0 diterima, artinya suatu variabel individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi t statistik < 0,05 maka H0 di tolak, artinya suatu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan tabel hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

 **Tabel 4.18**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -6.392 | 3.283 |  | -1.947 | .060 |
| Budaya Organisasi | .248 | .117 | .258 | 2.124 | .041 |
| Motivasi Ekstrinsik | .487 | .140 | .427 | 3.489 | .001 |
| Disiplin Kerja | .366 | .116 | .334 | 3.165 | .003 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

 **Hasil Uji t (Parsial)**

 *Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukan hasil uji t (parsial) dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Variabel budaya Organisasi pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05 dan nilai thitung 2,214 > nilai ttabel 2,035 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan arti budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

1. **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja**

Variabel motivasi ekstrinsik pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai thitung 3,489 > nilai ttabel 2,035 yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan arti motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel disiplin kerja pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai thitung 3,165 > nilai ttabel 2,035 yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan arti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

1. **Uji f (Simultan)**

Uji f (simultan) pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut adalah tabel hasil uji f (simultan) dari ouput SPSS versi 25 :

 **Tabel 4.19**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1297.677 | 3 | 432.559 | 34.801 | .000b |
| Residual | 410.175 | 33 | 12.430 |  |  |
| Total | 1707.851 | 36 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik |

 **Hasil Uji f (Simultan)**

 *Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukan hasil uji f (simultan) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 untuk nilai fhitung yaitu 34,801 > nilai ftabel 2,892. Artinya H0 ditolak dan H4 diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

* + - * 1. **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (R2)pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai AdjustedR2 untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi :

 **Tabel 4.20**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .872a | .760 | .738 | 3.525554 |
| 1. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik
2. Dependent Variable: Kinerja
 |

 **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

 *Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024*

Berdasarkan tabel 4.20 hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,738 atau 73,8% hal ini menunjukan bahwa nilai total variasi variabel kinerja yang di pengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja sebesar 73,8% Sedangkan sisanya sebesar 26,2% di pengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

* + 1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dengan beberapa metode analisis data maka pembahasan dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

* + - 1. **Untuk Menguji Hipotesis Pertama Yang Menyatakan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil hipotesis regresi linear berganda diperoleh variabel budaya organisasi (X1) pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi 0,041 < 0,05 dan nilai thitung 2,214 > nilai ttabel 2,035 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu diperoleh kesimpulan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Nilai positif berati adanya hubungan yang searah, hal ini artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan menurun.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori Nawawi (2014:94) Budaya Organisasi merupakan cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, satuan norma yang terdiri dari sikap dan pola perilaku yang dilakukan dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi berperan dalam berperilaku bagi anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat di jadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi kepada pencapaian tujuan ataupun hasil kerja yang sudah di tetapkan.

Implikasi praktis dari penelitian ini kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan meningkat jika menerapkan budaya organisasi dengan baik. melalui pendekatan dengan cara pola komunikasi yang lebih terarah, pengambilan keputusan, serta peran pemimpin dapat dijadikan contoh bagi anggota- anggotanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al. (2022). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

* + - 1. **Untuk Menguji Hipotesis Kedua Yang Menyatakan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil uji hipotesis regresi linear berganda diperoleh variabel motivasi ekstrinsik pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi 0,001< 0,05 dan nilai thitung 3,489 > nilai ttabel 2,035. Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, oleh karena itu diperoleh kesimpulan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Nilai positif berarti adanya hubungan yang searah yaitu jika motivasi ekstrinsik meningkat maka kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika motivasi ekstrinsik menurun maka akan menyebabkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes menurun.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori Priyono (2010:284) motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskanya melaksanakan pekerjaan. misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah, gaji, promosi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lain- lain. Pada hakikatnya motivasi ekstrinsik ini bekerja seolah- olah ingin mendapatkan sesuatu yang bersumber dari luar.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan meningkat jika motivasi ekstrinsik ini diberikan dengan baik berupa penghargaan, upah, gaji, maupun pujian bonus. Apabila motivasi ekstrinsik ini diberikan dengan baik tentunya pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan lebih bersemangat bekerja dan tentunya kinerja yang dihasilkan pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Suhartini (2022). Hasil penelitan tersebut menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

* + - 1. **Untuk Menguji Hipotesis Ketiga Yang Menyatakan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa hasil hipotesis regresi linear berganda diperoleh variabel disiplin kerja (X3) pada uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi 0,003 < 0,05 dan nilai thitung 3,615 > nilai ttabel 2,035 sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Oleh karena itu diperoleh kesimpulan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Nilai positif berarti adanya hubungan searah yaitu jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan meningkat. Sementara jika sebaliknya disiplin kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes menurun.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah sejalan dengan teori Sinambela (2016:335). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Pada hakikatnya disiplin kerja adalah suatu proses pelatihan yang mengubah cara berpikir, dan berperilaku agar pegawi dapat bekerja secara efektif.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes akan meningkat jika menerapkan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik adalah tetap menjaga waktu kerja yang ada dan dapat meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap tugas- tugas yang dimiliki. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki kehadiran yang baik, bertanggungjawab, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti & Sandra (2022). Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

* + - 1. **Untuk Menguji Hipoteis Keempat Yang Menyatakan Bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.**

Hasil penelitian ini menunjukan nilai signifikansi uji f (simultan) 0,000 < 0,05 dan nilai fhitung 34,801 > nilai ftabel 2,892 sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Artinya jika budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara bersama- sama mendukung dalam kondisi baik atau meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes.

Budaya Organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, satuan norma yang terdiri atas sikap, dan pola perilaku yang dilakukan dalam organisasi. dengan adanya budaya organisasi menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus di ikuti dan dipelajari, kondisi tersebut berlaku pula dalam sebuah organisasi bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan dan tidak seharusnya dilakukan.

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa keadaan- keadaan yang memaksa pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi ekstrinsik sebagai suatu proses untuk menciptakan gairah kerja bagi pegawai yang menggerakanya bekerja efektif secara integrasi untuk mencapai tingkat kepuasaan tertentu. Motivasi ekstrinsik ini dapat berupa penghargaan, bonus, insentif, pujian, dan lain- lain. Dengan adanya motivasi ekstrinsik tentunya pegawai akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaanya.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja individu untuk tekun dan bekerja secara teratur dan konsisten sesuai aturan yang telah di tetapkan. Dengan disiplin maka pegawai tidak akan melakukan penyelewengan dan lebih lagi mampu meningkatkan performa kinerjanya. Ketiga variabel tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dalam bekerja serta membantu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik penting untuk mendorong pegawai agar bersemangat dalam bekerja dan tentunya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan membantu menjaga tingkat dan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin & Artiyany (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

 **BAB V**

 **KESIMPULAN DAN SARAN**

* + - * 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,041 < 0,05 dan nilai thitung 2,214 > nilai ttabel 2,035.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai thitung 3,489 > nilai ttabel 2,035.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,003 < 0,05 dan nilai thitung 3,615 > nilai ttabel 2,035.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Brebes. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai fhitung 34,801 > nilai ftabel 2,892.
5. Berdasarkan hasil dari Adjusted R Square memperoleh nilai 0,738 hal ini menunjukan nilai total variasi kinerja yang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan disipin kerja sebesar 0,738 atau 73,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi antara lain komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.
	* + - 1. **Saran**

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Bagi Organisasi

* + - * 1. Budaya Organisasi

Untuk organisasi harus memperbaiki kurangnya budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai. Dan sebaiknya lebih memperhatikan prinsip- prinsip etika yang baik, dengan memperhatikan prinsip- prinsip etika yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang profesional dan dihargai semua anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat dan menegakan peraturan- peraturan yang jelas, serta memberikan sanksi yang tegas bagi anggota yang melanggar budaya organisasi tersebut.

* + - * 1. Motivasi Ekstrinsik

Untuk organisasi sebaiknya dapat memberikan motivasi ekstrinsik berupa penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan diberikan motivasi ekstrinsik tersebut maka pegawai tentunya akan bersemangat mengerjakan pekerjaanya.

* + - * 1. Disiplin Kerja

Untuk organisasi sebaiknya harus mengevaluasi peraturan yang ada di organisasi, terutama yang diberikan oleh pegawai terkait dengan hukuman bagi pegawai yang sering terlambat masuk jam kerja dan sering tidak masuk kerja, hukuman yang diberikan harus memberikan efek jera. Dengan hal tersebut maka kedisiplinan pegawai di harapkan akan membaik.

* + - 1. Bagi Peneitian Selanjutnya
1. Bagi Peneliti harus memahami tentang budaya organisasi, motivasi eksrinsik, dan disipin kerja yang akan di teliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja yang akan di teliti.
2. Untuk para peneliti selanjutnya, di sarankan menggunakan variabel yang belum di teliti pada penelitian ini. Agar kedepanya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda untuk di teliti.
3. Untuk peneliti selanjutnya, di sarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang diperoleh dari berbagai sumber, maupun data dalam proses analisis dan interpretasi data yang dilakukan.