



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Arintan Jayanti¹, Resi Marina², Zakaria Harahap³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: arintanjayanti1212@gmail.com, resimarina50@gmail.com,
zakariaharahap88@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Dalam sebuah Penelitian yg saya gunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 Orang. Untuk memperoleh data data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, dengan cara pengamatan dan wawancara serta kuesioner. Dalam menganalisis data menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yaitu dimana positif ditunjukan dengan nilai 2,253 dan signifikan ditunjukan dengan nilai $0,030 < 0,05$. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)., Dimana positif ditunjukan dengan nilai 2,084 dan signifikan ditunjukan dengan nilai $0,043 < 0,05$.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Organizational Culture on employee performance at the West Prabumulih District Office, Prabumulih City. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The data used in this study are primary data and secondary data. The population in this study was 44 people. To obtain data in the preparation of this thesis, the author used data collection techniques, by means of observation and interviews and questionnaires. In analyzing the data using multiple linear analysis using the SPSS 26 program. Based on the results of the partial test (t test) it was concluded that Work Discipline (X1) has a positive effect on employee performance. Namely, where it is shown positively with a value of 2.253 and significant is shown with a value of $0.030 < 0.05$. Organizational Culture (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), where positive is indicated by a value of 2.084 and significance is indicated by a value of $0.043 < 0.05$.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci pengembangan dalam suatu organisasi . daya yang bekerja di sebuah organisasi merupakan penggerak dalam penesumberntuan untuk mencapai tujuan organisasi. kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh Kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut.

Kantor Kecamatan, sebagai ujung tombak Pemerintah di tingkat lokal, memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat Kecamatan



Kota Prabumulih Barat, sebagian dari Kota Prabumulih di Provinsi Sumatera Selatan, tidak terkecuali dari tuntutan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Menurut Rivai & Jauvani (Dalam Sari & Sudarso, 2019:825), Disiplin kerja yaitu sikap mental yang mencerminkan dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dimasyarakat untuk tujuan tertentu”.

Wahyuni (Dalam Astuti, 2015:97) menyatakan budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai.

Menurut Afandi (2021:83) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena terkait Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat. beberapa indikasi permasalahan tersebut yaitu seperti terindikasi adanya tingkat pegawai dalam bekerja Masih di temukan pegawai yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari waktu yang di tentukan, selain itu penggunaan waktu kerja yang tidak efektif, seperti mengobrol atau bermain HP saat jam kerja.

adanya tingkat ketidakhadiran Pegawai yang cukup tinggi. hal ini menunjukkan kurangnya ketidaksiplinan. selain itu, Rendahnya inisiatif dalam pengembangan diri, budaya yang belum tertanam dengan baik.

Di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat, terdapat indikasi bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu , perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan ini.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (Marlapa & Mulyana, 2020:57) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel adalah 44 Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat. Karena sampel untuk penelitian diambil dari semua populasi. Sampling jenuh adalah metode yang dalam penelitian ini.

Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini pada Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat, berlokasi di Jln Jendral Sudirman, Patih Galung, Kec. Kota Prabumulih Barat Sumatera Selatan, Alasan penelitian Untuk Mengetahui besaran signifikan pengaruh komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai. Proses penelitian atau waktu penelitian ini dilaksanakan pada 20 Januari - Juli 2025 hingga penelitian mendapatkan data yang akurat.

Populas dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat terdapat 44 pegawai. Sampel penelitian yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 44Orang yang merupakan seluruh dari populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (Dalam Yuwomo & Purnama 2021:137) teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya.

Tabel 3.2
Skala Penilaian Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup Setuju	(CS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

2. Observasi

Observasi yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik Analisis Data

1 Uji Normalis

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang digunakan Kolmogorov-Smirnov test. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Apabila nilai $VIF < 10$ maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas tujuannya untuk menguji pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. uji Heteroskedastisitas menggunakan uji scatterplot dengan SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda yaitu suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimanakah besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2020:258) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y: variabel terikat (Kinerja Pegawai)

A: bilangan konstan

b1 b2: koefisien regresi (Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi)

x1 x2: variabel bebas (Disiplin kerja dan Budaya Organisasi)

e: tingkat kesalahan.

Uji Hipotesis

Ghozali dalam (Mukhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis didukung.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Uji t

Ghozali (dalam Mukhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

Ghozali (dalam Mukhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur sejauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$) Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PENBAHASAN

Hasil Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa suatu instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan suatu pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Statitical for froduct and service sulotiom (SPSS)* versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu Disiplin kerja (x1), dan budaya Organisasi (X2), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* $(n-2) = 44-2=42$, dalam dal hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$ jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,304$ dan adapun hasil dari uji vliditas.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	669	0,304	Valid
X _{1.2}	618	0,304	Valid
X _{1.3}	846	0,304	Valid
X _{1.4}	686	0,304	Valid
X _{1.5}	410	0,304	Valid
X _{1.6}	846	0,304	Valid
X _{1.7}	759	0,304	Valid
X _{1.8}	687	0,304	Valid
X _{1.9}	444	0,304	Valid
X _{1.10}	430	0,304	Valid

Hasil Uji validitas Variabel Budaya Orgaisasi (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	510	0,304	Valid
X _{2.2}	661	0,304	Valid
X _{2.3}	661	0,304	Valid
X _{2.4}	561	0,304	Valid
X _{2.5}	674	0,304	Valid

X _{2.6}	534	0,304	Valid
X _{2.7}	570	0,304	Valid
X _{2.8}	578	0,304	Valid
X _{2.9}	561	0,304	Valid
X _{2.10}	559	0,304	Valid

Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	529	0,304	Valid
X _{2.2}	551	0,304	Valid
X _{2.3}	633	0,304	Valid
X _{2.4}	522	0,304	Valid
X _{2.5}	777	0,304	Valid
X _{2.6}	637	0,304	Valid
X _{2.7}	721	0,304	Valid
X _{2.8}	807	0,304	Valid
X _{2.9}	862	0,304	Valid
X _{2.10}	693	0,304	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2021:61) bertujuan untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adakah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil.

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Variabel Disiplin kerja sebesar 0,818 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,722 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,819 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel idependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang digunakan kolmogorov-smirnov test. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal, dan jika apabila sebaliknya nilai $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80600423
Most Extreme Differences	Absolute	.108

	Positive	.062
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

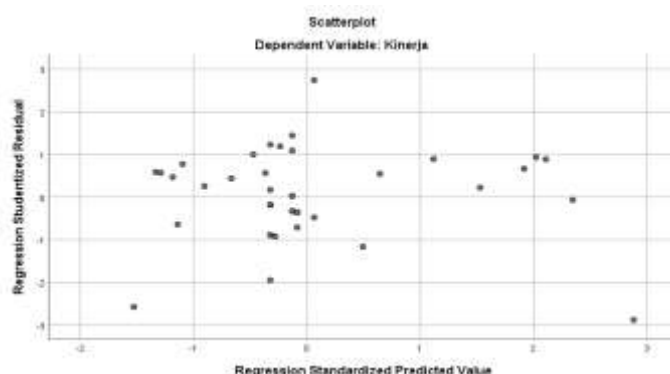
Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (idependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel idependen.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics				
Model		B	Error Std.	Beta	t	g.	Si	erance	Tol	VI
1	(Constant)	4.084	7.755		27	.501	.6			
	Disiplin	.501	.223	.350	2.253	.30	.04	.64	.552	1.
	Budaya	.409	.196	.324	2.084	.43	.04	.64	.552	1.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model uji regresi yang baik yaitu homokedasitas model yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Jika ada pola tertentu titik – titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedasitas. Jika tidak

ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y atau sumbu vertical maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplinkerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*, hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	4.084	7.755		.527	.601	
x1	.501	.223	.350	2.253	.030	
x2	.409	.196	.324	2.084	.043	

Uji t

Menurut sudibjo (2017:99), uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen dengan yang diuji, kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variable Y.
2. Jika nilai sig lebih > 0,05 atau jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variable Y.
3. Rumus T tabel adalah $t(0/2;n-k) = t(0.05/2;44-3) = 0,025:41 = 2,019$

Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	4.084	7.755		.527	.601
	Disiplin	.501	.223	.350	2.253	.030
	Budaya	.409	.196	.324	2.084	.043

1. Pengaruh disiplin kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.253 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.253 > 2.019$), yang artinya ada alasan kuat pada H₁ diterima dan benar bahwa adanya pengaruh komunikasi internal hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,030 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.084 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.084 > 2.019$). yang artinya ada alasan kuat pada H₂ di terima dan benar bahwa adanya pengaruh budaya organisasi ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,043 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama sama atau simultan, hasil dari pengujian pengaruh simultan (Uji f).

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regre	192.592	2	96.296	11.661	.000 ^b
Residual	Resid	338.567	41	8.258		
Total	Total	531.159	43			

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung 35.958 > F tabel .408 dengan nilai positif dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Koesefien Determinasi

Model Summary^b

odel	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.60	.36	.331	2.87363
	2 ^a		.3		

a. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari output model summary didapatkan tabel determinasi di atas yang memberikan R Square sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0.363 atau 36,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 63,7% merupakan pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, pelatihan dll.

KESIMPULAN

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secars statistic menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja Y berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X1) (disiplin kerja) Sebesar 0,501 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,501 satuan. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,253 > 2,019$ dengan nilai signifikasi sebesar $0,030 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikasi antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Camat Prabumulih barat Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X2) (Budaya Organisasi) sebesar 0,409 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satua, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,409 satuan variabel budaya organisasi X2 memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,084 > 2,019$ dengan nilai signifikan senilai $0,043 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikasi antara budaya orgabisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji f variabel disiplin kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan f hitung $> f$ tabel hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa f hitung $> f$ tabel atau $11.661 > 3.23$ dengan nilai signifikan $0,043$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Berdasarkan uji dimensi bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah $36,3\%$ sedangkan sisanya $63,7\%$ dipengaruhi oleh (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lain, pelatihan dll.

SARAN

1. Sesuai dengan masalah disiplin kerja, kepada Bapak Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas pegawai yang memiliki disiplin kerja dan kinerja yang baik, sehingga dapat memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerjanya, dan agar tetap memperhatikan kedisiplinan dan kinerja serta menjaga kerjasama yang baik antar pegawai.
2. Sesuai dengan masalah budaya organisasi, Pimpinan hendaknya agar menekankan pada budaya organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan menjadi pedoman, serta senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian ini, baik dari menambah variabel penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhowas, S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Syntax Admiration, 4(1), 117-124.
- Amalia, D., & Ananda, R. *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja: Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Organizational Culture, Work Discipline, And Work Spirit: Does It Affect Employee Performance. Jurnal Manajemen dan Perbankan, 6(3).
- Azzahra, V. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aswi Perkasa*.
- Cahyadi, C. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang*. emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(1), 60-73.
- Damanik, E. M. (2023). *Sistem Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mitsi Citra Mandiri Medan*. Skalandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi, 3(1), 77-82.
- Desain, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri*. Jurnal Darma Agung, 27(2), 1063-1071.
- Enjellina, E., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020) *Pengaruh kinerja Dan komitmen Terhadap Budaya Organisasi PT Sumber Lautan Rezeki* Jurnal Bisnis Kolega.
- Fane, S. M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang*. Jurnal Manajemen, 10(1), 86-102.
- Maryadi, Y., & Misran, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang*. Ekombis Riview: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 545-558.
- Maulida, Z., & Fahada Elvina, N. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Masmedia Buana Pustaka Cabang ACEH Zenitha*. SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES, 14(1).



- Najarudin, N., & Susanto, N. (2024). *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Ess Jay Jakarta Barat*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3), 498-509.
- Puspitaningrum, N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri*. Akuntansi, 1(3), 51-74.
- Sari, T. D., & Sudarso, E. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta*. Jurnal konsisten, 1(3), 571-583.
- Veronica,R. D., & Rika, M. (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 9(3), 45-59.
- Yuwono, B., & Permana, A. G. (2023). *Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok*. JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 3(1), 54-61.