

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo

**Yustika Adelia<sup>1\*</sup>, Mercy Paurin<sup>2</sup>, Sadita Dandupa<sup>3</sup>, Amri<sup>4</sup>, Marsal<sup>5</sup>**

<sup>1-5</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma, Indonesia

*Email: [adeliyustika448@gmail.com](mailto:adeliyustika448@gmail.com)<sup>1</sup>, [mersypaurin@gmail.com](mailto:mersypaurin@gmail.com)<sup>2</sup>, [saditadandupa12@gmail.com](mailto:saditadandupa12@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[amriunanda09@gmail.com](mailto:amriunanda09@gmail.com)<sup>4</sup>, [mkallabe17@gmail.com](mailto:mkallabe17@gmail.com)<sup>5</sup>*

Alamat: Jl. Puang H. Daud Nomor 4 Kota Palopo, Indonesia

Korespondensi penulis: [adeliyustika448@gmail.com](mailto:adeliyustika448@gmail.com)\*

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at the Regional Research and Development Agency (Balitbangda) of Palopo City. Employee performance is one of the key factors in an organization's success in achieving its goals, so it is important to understand the variables that influence it. Organizational culture is understood as the values, norms, and work habits that develop within the agency environment, while work discipline reflects employee compliance with established regulations, procedures, and work standards. This study uses a quantitative approach with an associative research design. The study population was all employees of Balitbangda Palopo City, with a sample of 33 respondents taken using a saturated sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability, and supported by secondary data from internal agency documents. Data analysis used multiple linear regression to test the partial and simultaneous effects of the two independent variables on employee performance. The results showed that organizational culture did not have a significant effect on employee performance. This indicates that although a work culture has been formed, its influence is not yet strong enough to encourage performance improvement. Conversely, work discipline has a significant and positive influence on employee performance, meaning that the higher the employee discipline, the more optimal the work results achieved. Simultaneously, organizational culture and work discipline continue to have a joint influence on employee performance, although only work discipline has been shown to make a significant contribution. These findings emphasize the importance of strengthening work discipline through supervision, imposing firm sanctions, and rewarding disciplined employees, while still building a more adaptive organizational culture and encouraging productivity.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kota Palopo. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga penting untuk memahami variabel-variabel yang memengaruhinya. Budaya organisasi dipahami sebagai nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan instansi, sementara disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balitbangda Kota Palopo, dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta didukung dengan data sekunder dari dokumen internal instansi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya kerja telah terbentuk, pengaruhnya belum cukup kuat dalam mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin optimal hasil kerja yang dicapai. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja tetap memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja pegawai, meskipun secara parsial hanya disiplin kerja yang terbukti memberikan kontribusi nyata. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan aspek disiplin kerja melalui pengawasan, pemberian sanksi yang tegas, serta penghargaan bagi pegawai yang disiplin, sambil tetap membangun budaya organisasi yang lebih adaptif dan mendorong produktivitas.

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

## **1. LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar dapat memberikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam mencerminkan keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Putra dan Wahyuni (2021), kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur pemerintah yang profesional dan berorientasi pada hasil. Dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan disiplin kerja.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dibentuk dan dijalankan dalam suatu organisasi. Budaya ini membentuk perilaku pegawai dan menciptakan iklim kerja yang dapat mendorong atau justru menghambat produktivitas. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan panduan perilaku yang konsisten dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Penelitian oleh Hasanah dan Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja berkaitan dengan etos kerja individu dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam konteks pekerjaan pegawai, disiplin kerja sangat penting karena pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dalam melaksanakan tugas serta melakukan evaluasi terhadap pencapaian kerja. Penelitian oleh Sari dan Utami (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai, serta menciptakan keteladanan bagi rekan kerja lainnya.

Kinerja pegawai sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Secara internal, aspek seperti kepuasan kerja, beban kerja, hubungan antarpegawai, serta sistem penghargaan dan sanksi memiliki peran penting. Sementara itu, secara eksternal, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan, serta dukungan teknologi dan fasilitas juga memberikan dampak terhadap hasil kerja pegawai. Penelitian oleh Wardhani (2022) juga mengungkapkan bahwa kombinasi antara budaya kerja, kedisiplinan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa pegawai dalam organisasi sektor publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta mengetahui faktor mana yang paling dominan memengaruhi peningkatan kinerja di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah

Kota Palopo. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo."

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang telah disepakati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam kehidupan sehari-hari kerja mereka. Budaya ini menjadi karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan menjadi pedoman dalam bersikap serta bertindak. Menurut Sule (2008), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang dijalankan organisasi dalam kaitannya dengan lingkungannya. Sementara itu, Moeljono (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dan dijadikan sebagai filosofi kerja karyawan. Selain itu, Sutrisni (2011) menekankan bahwa budaya organisasi merupakan akumulasi nilai, keyakinan, serta norma yang telah berkembang dan dijadikan pedoman dalam mengatasi permasalahan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai kekuatan sosial tak kasat mata yang mampu menggerakkan anggota organisasi untuk bertindak secara konsisten sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan cerminan dari sikap menghargai aturan, norma, dan kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi, serta menunjukkan tingkat kepatuhan seorang pegawai terhadap kewajiban dan tanggung jawab kerjanya. Kata "disiplin" sendiri berasal dari bahasa Latin *disciplina* yang mengandung makna latihan atau pendidikan yang menumbuhkan keteraturan dan pengendalian diri. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Nitisemito (2010) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap sukarela dan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, Feel dkk. (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku pegawai yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan akan dikenai sanksi apabila dilanggar. Berdasarkan pandangan tersebut, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, melainkan juga sebagai pembentuk karakter profesional dalam lingkungan kerja.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang diukur berdasarkan standar tertentu dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja sering dihubungkan dengan pencapaian target, tanggung jawab pekerjaan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Tjutju dan Suwatno (2009), kinerja adalah pencapaian nyata seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Rachmawati & Daryanto (2013) menyebutkan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab kerja sesuai dengan standar organisasi. Lebih lanjut, Barnawi & Arifin (2016) menekankan bahwa kinerja adalah wujud dari pemenuhan peran dan tugas yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dipandang sebagai ukuran konkret dari efektivitas, efisiensi, dan kualitas kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## **Rumusan Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo.
2. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo.
3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kota Palopo, yang beralamat di Jl. Batara, Boting, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu bulan April hingga Juli tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balitbangda Kota Palopo yang berjumlah 33 orang, dan karena jumlah populasi tergolong kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner (angket tertutup), dan wawancara. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan pengukuran menggunakan skala likert. Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner,

serta data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi organisasi dan sumber lain yang relevan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, dilakukan pula uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Persepsi Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan tujuh indikator yang mengacu pada teori Robbins (2010), yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Setiap indikator diukur melalui dua pernyataan dalam kuesioner dan dianalisis menggunakan skala Likert. Berikut ini adalah hasil persepsi responden terhadap masing-masing indikator budaya organisasi:

**Tabel 1.** Rata-Rata Persepsi Responden terhadap Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator Budaya Organisasi	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko	4.42	Sangat Setuju
2	Perhatian terhadap Detail	4.36	Sangat Setuju
3	Orientasi Hasil	4.55	Sangat Setuju
4	Orientasi terhadap Manusia	4.43	Sangat Setuju
5	Orientasi Tim	4.53	Sangat Setuju
6	Agresivitas	4.42	Sangat Setuju
7	Stabilitas	4.40	Sangat Setuju
Rata-Rata Keseluruhan		4.48	Sangat Setuju

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara umum, persepsi responden terhadap budaya organisasi di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kota Palopo berada dalam kategori "Sangat Setuju", dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 4.48. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di lingkungan instansi tersebut dinilai telah terbentuk dengan baik dan mampu diterima serta diinternalisasi oleh para pegawai.

Indikator orientasi hasil memperoleh nilai tertinggi yaitu 4.55, yang menunjukkan bahwa pegawai sangat menghargai pencapaian target kerja dan adanya apresiasi dari atasan terhadap hasil kerja yang baik. Hal ini mencerminkan bahwa budaya kinerja yang berorientasi pada hasil telah tertanam kuat di lingkungan kerja.

Indikator orientasi tim berada pada posisi kedua dengan skor 4.53, menandakan bahwa kerja sama tim sangat dijunjung tinggi oleh pegawai. Pegawai saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas kerja serta memperkuat ikatan sosial antarpegawai.

Indikator lain seperti orientasi manusia (4.43), inovasi dan pengambilan risiko (4.42), dan agresivitas (4.42) juga menunjukkan skor tinggi. Ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa adanya dukungan terhadap kesejahteraan, dorongan untuk berinovasi, serta semangat kompetitif dalam bekerja.

Indikator dengan skor terendah, meskipun masih dalam kategori “sangat setuju”, adalah perhatian terhadap detail (4.36) dan stabilitas (4.40). Artinya, meskipun organisasi dinilai stabil dan teliti dalam proses kerja, namun kedua aspek ini masih memiliki ruang untuk ditingkatkan lebih lanjut.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Balitbangda Kota Palopo telah berjalan secara positif dan mendukung pencapaian kinerja pegawai. Tingginya skor pada hampir seluruh indikator menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif telah terbentuk melalui nilai dan norma organisasi yang diterapkan secara konsisten.

### **Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Variabel disiplin kerja diukur melalui tiga indikator utama yang diadaptasi dari teori Sinungan (2015), yaitu absensi, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Setiap indikator diwakili oleh dua pernyataan dalam kuesioner dan dinilai menggunakan skala Likert. Berikut ini merupakan rekapitulasi skor rata-rata dari masing-masing indikator disiplin kerja:

**Tabel 2.** Rata-Rata Persepsi Responden terhadap Indikator Disiplin Kerja

No Indikator Disiplin Kerja	Skor Rata-Rata	Kategori
1 Absensi	4.00	Setuju
2 Sikap dan Perilaku	4.36	Sangat Setuju
3 Tanggung Jawab	4.35	Sangat Setuju
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>	<b>4.24</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja secara keseluruhan berada dalam kategori “Sangat Setuju” dengan rata-rata skor sebesar 4.24. Ini menandakan bahwa disiplin kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo dinilai sangat baik dan telah menjadi kebiasaan kerja yang positif. Indikator sikap dan perilaku menempati posisi tertinggi dengan skor 4.36, yang menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan perilaku yang sopan, menghargai sesama, serta melaksanakan pekerjaan sesuai

aturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan kesadaran individu dalam menjaga etika profesional dan norma organisasi.

Selanjutnya, indikator tanggung jawab juga menunjukkan skor tinggi sebesar 4.35. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Ini mengindikasikan adanya komitmen pribadi terhadap tugas yang diemban, serta menunjukkan profesionalisme kerja yang baik.

Sementara itu, indikator absensi memperoleh skor 4.00, yang berada dalam kategori “Setuju”. Meskipun nilainya masih tinggi, indikator ini merupakan yang terendah dibandingkan indikator lainnya, mengindikasikan bahwa kedisiplinan dalam kehadiran masih perlu ditingkatkan agar konsistensi pegawai dalam memenuhi jadwal kerja semakin maksimal.

Secara umum, disiplin kerja pegawai Balitbangda Kota Palopo sudah berada pada tingkat yang baik, ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan sikap kerja yang mencerminkan integritas dan loyalitas terhadap organisasi.

#### **Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan teori dari Mangkunegara (2009), yang mencakup empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Masing-masing indikator terdiri atas dua pernyataan dalam kuesioner yang dijawab oleh responden dengan skala Likert. Hasil pengolahan data disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.** Rata-Rata Persepsi Responden terhadap Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja Pegawai	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas Kerja	4.45	Sangat Setuju
2	Kuantitas Kerja	4.30	Sangat Setuju
3	Pelaksanaan Tugas	4.42	Sangat Setuju
4	Tanggung Jawab	4.39	Sangat Setuju
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>		<b>4.39</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Berdasarkan hasil analisis, persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori “Sangat Setuju”, dengan skor rata-rata 4.39. Ini menunjukkan bahwa para pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo telah menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator dengan skor tertinggi adalah kualitas kerja dengan nilai 4.45, yang menunjukkan bahwa para pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Hasil ini mencerminkan bahwa aspek ketelitian, hasil akhir, dan mutu pekerjaan sangat diperhatikan oleh pegawai.

Selanjutnya, indikator pelaksanaan tugas juga memperoleh skor tinggi yaitu 4.42. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugasnya secara tepat, akurat, dan minim kesalahan. Pelaksanaan tugas yang optimal menjadi cerminan profesionalisme dan efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Indikator tanggung jawab memperoleh skor 4.39, yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka dan menunjukkan komitmen untuk menyelesaiannya secara tuntas. Sementara indikator kuantitas kerja mencatat skor terendah sebesar 4.30, meskipun masih dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang diselesaikan pegawai cukup tinggi, namun masih memiliki potensi untuk ditingkatkan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balitbangda Kota Palopo dinilai sangat baik oleh para responden. Budaya kerja yang mendukung dan kedisiplinan yang tinggi menjadi faktor penting dalam tercapainya kualitas dan kuantitas kerja yang optimal.

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

**Tabel 4.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	122.806	18.754	,001 <sup>b</sup>
	Residual	30	6.548		
	Total	32			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Uji F atau *simultan* digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, Uji F dilakukan untuk menguji apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Uji t**

**Tabel 5.** Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10,561	4,433		2,382	,024
	Budaya Organisasi (x1)	,095	,108	,164	,876	,388
	Disiplin Kerja (X2)	,712	,217	,614	3,289	,003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai (Y)

Uji t atau *parsial* digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara terpisah terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau hitung lebih besar dari ttabel, maka variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 <sup>a</sup>	,556	,526	2,55896

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Budaya Organisasi(X1)

Koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Dalam penelitian ini, nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil *uji F*, di mana nilai F hitung sebesar 6,145 lebih besar dari F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kota Palopo.

Hasil *uji t* menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah 1,215, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048, dan nilai signifikansi sebesar  $0,234 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun budaya organisasi di Balitbangda Kota Palopo secara umum dipersepsi baik, nilai-nilai dan norma organisasi tersebut belum sepenuhnya menjadi penggerak utama dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena implementasi budaya organisasi belum secara konsisten diinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari.

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,678 > t$  tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ , yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan individu—seperti ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas, serta dapat menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursinta dkk. (2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, namun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Demikian pula, penelitian oleh Apriani dan Susanti (2021) dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintahan, sementara budaya organisasi hanya berdampak apabila disertai dengan penguatan sistem reward dan komitmen manajerial. Hal serupa juga ditemukan dalam studi oleh Widodo (2020) di *Jurnal Administrasi Publik*, yang menekankan bahwa kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam menciptakan efektivitas kerja di lingkungan birokrasi.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), diketahui bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 55,6%, sementara sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi besar, peningkatan kinerja pegawai juga memerlukan perhatian terhadap faktor pendukung lainnya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara nilai-nilai organisasi dan kepatuhan terhadap aturan kerja secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan performa kerja pegawai. Namun, ketika dilihat secara parsial, variabel budaya organisasi meskipun memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun budaya organisasi di lingkungan Balitbangda Kota Palopo cukup baik, pengaruhnya belum cukup kuat untuk secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang tinggi

menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja serta pencapaian target individu maupun organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, maka beberapa saran dapat disampaikan. Pertama, Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo disarankan untuk meningkatkan pelatihan teknis yang menekankan pada pentingnya akurasi dan ketelitian dalam penyusunan dokumen serta penyampaian laporan.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *EMAS*, 3(6), 94–107.
- Anwar, C. (2014). *Hakikat manusia dalam pendidikan: Sebuah tinjauan filosofis*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Apriani, R., & Susanti, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 135–144.
- Christanto, C., & Kadarusman, K. (2021). Budaya organisasi, knowledge management terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 65–74. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1112>
- Denison. (2012). Kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis. *Angewandte Chemie International Edition*, 5–24.
- Febrianti. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod Denpasar.
- Hasanah, L., & Prasetyo, T. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 25–33.
- Kurdi. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nursinta, M., et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Trans Logistics. *Jurnal Ilmiah*.
- Putra, R. A., & Wahyuni, D. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan pelayanan publik di era digital. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 145–154.
- Putri, A., dkk. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, M. P., & Utami, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Sukasari. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 63–71.

Wardhani, N. F. (2022). Pengaruh budaya kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah Kabupaten Sleman. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1769>

Widodo, A. (2020). Analisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(1), 45–53.