

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Muti Muliani, Sri Rahmayanti, Hammam Zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [210304202@student.umri.ac.id](mailto:210304202@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 77 responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,461 menunjukkan bahwa 46,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kedisiplinan dan penguatan budaya organisasi untuk mendukung kinerja pegawai di instansi pemerintah.*

**Kata Kunci:** *Disiplin kerja, Budaya organisasi, Kinerja pegawai.*

## PENDAHULUAN

Affandi (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan pada ukuran atau standar tertentu yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja juga disebut sebagai kumpulan total hasil kerja pegawai.

Biro Umum merupakan unit kerja di bawah Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 98 Tahun 2016, Biro Umum bertugas membantu Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan administrasi pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif pada Bagian Perlengkapan, Administrasi Keuangan, dan Tata Usaha dan Rumah Tangga. Tabel berikut adalah laporan SKP pegawai Biro Umum dari tahun 2022-2024.

**Tabel 1 Laporan Pelaksanaan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Bulanan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Tahun 2022-2024**

Komponen Kinerja	Bobot (%)	Nilai 2022	Rata-rata	Nilai 2023	Rata-rata	Nilai 2024	Rata-Rata
<b>Perilaku Kerja</b>							
Disiplin	10	80	8,0	78	7,8	77	7,7
Tanggung Jawab	10	85	8,5	84	8,4	83	8,3
Kerja Sama	10	88	8,8	86	8,6	85	8,5
Kepemimpinan	10	75	7,5	78	7,8	80	8,0
<b>Hasil Kerja</b>							
Kualitas	20	84	16,8	82	16,4	81	16,2
Kuantitas	20	80	16,0	81	16,2	82	16,4
Keterampilan Teknis	20	77	15,4	76	15,2	75	15,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>81,0</b>		<b>80,4</b>		<b>80,1</b>	

Sumber: Sub bagian Tata Usaha Biro Umum Setda Provinsi Tahun 2022-2024

Tabel 1. tersebut menggambarkan perkembangan kinerja pegawai dari tahun 2022 hingga 2024 berdasarkan dua komponen utama, yaitu perilaku kerja dan hasil kerja, dengan total bobot 100%. Secara keseluruhan, rata-rata nilai kinerja menunjukkan tren penurunan, yaitu dari 81,0 pada tahun 2022 menjadi 80,4 pada tahun 2023, dan turun lagi menjadi 80,1 pada tahun 2024. Penurunan nilai terlihat pada sebagian besar indikator, khususnya pada aspek disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta keterampilan teknis. Meskipun demikian, terdapat sedikit peningkatan pada indikator kepemimpinan dan kuantitas hasil kerja. Penurunan kinerja ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam pengembangan perilaku kerja dan peningkatan kemampuan teknis pegawai guna menjaga dan meningkatkan performa organisasi secara berkelanjutan.

Penurunan kinerja pegawai pemerintahan, seperti yang terlihat dalam data, dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik, efisiensi kerja, dan pencapaian target organisasi. Aspek seperti disiplin, tanggung jawab, dan keterampilan teknis yang menurun dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, lemahnya koordinasi tim, serta turunnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat menghambat kinerja birokrasi secara keseluruhan dan menurunkan reputasi lembaga pemerintah.

Hidayat (2023) yang menyimpulkan bahwa rendahnya disiplin dan lemahnya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan penurunan produktivitas, keterlambatan pekerjaan, dan rendahnya mutu layanan di instansi pemerintah. Begitu pula menurut Dewi (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh sikap disiplin dan budaya kerja yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui pembentukan budaya kerja yang positif dan penerapan disiplin yang berkelanjutan.

Pranitasari (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap diri pegawai baik ketika pegawai tersebut berada di dalam ataupun di luar organisasi, setiap pegawai harus berkenan untuk mengikuti dan menaati semua aturan-aturan yang ada dan telah disepakati

sebelumnya dan bersedia untuk menerima semua konsekuensi jika pegawai melanggar aturan tersebut. Adapun tujuan dari penerapan disiplin kerja yaitu digunakan sebagai suatu alat oleh manajer untuk menekankan perubahan pada diri setiap pegawainya dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati aturan yang berlaku dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang juga perlu dijaga karena merupakan fondasi yang membentuk sikap, perilaku, dan etos kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan loyalitas, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Dalam konteks pemerintahan, budaya organisasi yang baik juga mendorong integritas, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang berkualitas. Jika budaya organisasi diabaikan atau melemah, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, meningkatnya konflik internal, serta terganggunya pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, menjaga dan memperkuat budaya organisasi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas kinerja instansi pemerintah.

Budaya organisasi menurut Sihite (2023) merupakan suatu perangkat nilai, norma, kepercayaan dan asumsi yang disepakati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan pedoman, teladan, atau model perilaku yang biasanya digunakan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Nurjaya (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan sebuah syarat agar tercapainya hasil kerja yang diharapkan atau direncanakan oleh suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di organisasi apapun akan menerapkan kedisiplinan terhadap seluruh pegawainya, hal ini dikarenakan kedisiplinan dianggap sangat berpengaruh dalam mencapai standar suatu organisasi. Pranitasari (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap diri pegawai baik ketika pegawai tersebut berada di dalam ataupun di luar organisasi, setiap pegawai harus berkenan untuk mengikuti dan menaati semua aturan-aturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan bersedia untuk menerima semua konsekuensi jika pegawai melanggar aturan tersebut.

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan dan sikap yang berlaku dan harus ditaati oleh seluruh anggota dari organisasi. Budaya organisasi menurut Sihite (2023) merupakan suatu perangkat nilai, norma, kepercayaan dan asumsi yang disepakati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan pedoman, teladan, atau model perilaku yang biasanya digunakan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku dan menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai ketentuan organisasi (Hasibuan, 2017). Disiplin yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga dapat mendorong semangat kerja, ketekunan, dan produktivitas yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, disiplin kerja memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas operasional dan efektivitas pelayanan publik, karena ketertiban dan kepatuhan pegawai menjadi landasan utama dalam mewujudkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang diterapkan secara konsisten dalam organisasi berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target organisasi. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Mayjhon (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung akan lebih bertanggung jawab dan produktif, sehingga mendukung tercapainya target organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu perangkat nilai, norma, kepercayaan dan asumsi yang disepakati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan pedoman, teladan, atau model perilaku yang biasanya digunakan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi (Sihite, 2023). Setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan, sehingga budaya organisasi berfungsi sebagai pengarah sekaligus pengendali perilaku pegawai. Budaya yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat memengaruhi cara kerja, etos kerja, dan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, budaya organisasi menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas internal dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian oleh Wijaya (2023) dalam studinya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Gumelar (2022), penelitian tersebut menyatakan bahwa penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi akan memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi, sehingga berdampak positif terhadap perilaku dan kinerja mereka.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### **Hubungan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan dua elemen penting yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja menekankan pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap waktu kerja dan target yang ditetapkan. Sementara itu, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama dalam lingkungan kerja, yang membentuk sikap kerja pegawai dalam jangka panjang.

Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang diperhatikan. Pegawai yang disiplin namun bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang lemah cenderung kehilangan arah atau motivasi jangka panjang. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik tanpa didukung oleh disiplin kerja akan sulit mewujudkan hasil kerja yang konsisten dan terukur. Ketika keduanya berjalan selaras, organisasi akan memiliki pegawai yang tidak hanya mematuhi aturan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga memiliki loyalitas, semangat kerja, serta rasa memiliki terhadap tugas dan tujuan instansi.

Pengaruh kedua variabel ini secara simultan terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Aprilianti (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang konsisten dan budaya kerja yang kuat dapat memperkuat hasil kerja secara menyeluruh. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Nuraini (2022), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja.

Kesimpulan dari kedua penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa ketika pegawai memiliki disiplin kerja tinggi dan bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat, misalnya budaya saling menghargai, bertanggung jawab, dan inovatif, maka hasil kerja yang dicapai cenderung lebih optimal. Kedua

faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dan memperkuat, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H3 : Diduga disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif merupakan pendekatan statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran langsung mengenai hubungan tertentu yang didasarkan pada informasi yang disampaikan oleh data. Penelitian ini dilakukan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dengan jumlah populasi sebanyak 77 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi sebanyak 77 pegawai dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai dengan instrumen pengukuran skala likert. Kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2021) analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini regresi linier digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen (variabel bebas) yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Kemudian uji T dan Uji F untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan variabel dependen, kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasi oleh nilai adjusted R – Squared.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	77	30	60	46,94	6,902
Budaya Organisasi	77	41	94	73,68	9,749
Kinerja Pegawai	77	42	60	53,58	4,470
Valid N (listwise)	77				

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis statistik deskriptif terhadap 77 responden menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti, yaitu Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai, memiliki karakteristik data yang baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pada variabel Disiplin Kerja, diperoleh nilai minimum 30, maksimum 60, mean 46,94, dan standar deviasi 6,902, yang menunjukkan bahwa data sudah terdistribusi normal karena mean lebih besar dari standar deviasi. Variabel

Budaya Organisasi memiliki nilai minimum 41, maksimum 94, mean 73,68, dan standar deviasi 9,749, juga menunjukkan distribusi data yang baik. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 42, maksimum 60, mean 53,58, dan standar deviasi 4,470, yang menandakan persepsi responden terhadap kinerja pegawai cenderung konsisten dan terdistribusi hampir normal, sehingga secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden**

No.	Variabel	Skor Rata - Rata	Keterangan
1	Disiplin Kerja	4,18	Baik
2	Budaya Organisasi	3,51	Baik
3	Kinerja Pegawai	4,45	Sangat Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Budaya Organisasi (X2), dan Variabel Kinerja Pegawai (Y). Berikut merupakan hasil uji validitas item pertanyaan kuesioner pada variabel tersebut yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat pada penelitian ini adalah 0,224. Sementara uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang di uji dengan menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,60 (Ghozali, 2021).

**Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,478	0,2242	Valid	0,719	Reliabel
	X1.2	0,478	0,2242	Valid		
	X1.3	0,481	0,2242	Valid		
	X1.4	0,346	0,2242	Valid		
	X1.5	0,362	0,2242	Valid		
	X1.6	0,341	0,2242	Valid		
	X1.7	0,663	0,2242	Valid		
	X1.8	0,663	0,2242	Valid		
	X1.9	0,682	0,2242	Valid		
	X1.10	0,453	0,2242	Valid		
	X1.11	0,456	0,2242	Valid		
	X1.12	0,456	0,2242	Valid		
Budaya Organisasi	X2.1	0,352	0,2242	Valid		
	X2.2	0,339	0,2242	Valid		
	X2.3	0,333	0,2242	Valid		
	X2.4	0,373	0,2242	Valid		
	X2.5	0,373	0,2242	Valid		
	X2.6	0,368	0,2242	Valid		
	X2.7	0,351	0,2242	Valid		

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	X2.8	0,372	0,2242	Valid		
	X2.9	0,391	0,2242	Valid		
	X2.10	0,394	0,2242	Valid	0,721	Reliabel
	X2.11	0,366	0,2242	Valid		
	X2.12	0,402	0,2242	Valid		
	X2.13	0,367	0,2242	Valid		
	X2.14	0,344	0,2242	Valid		
	X2.15	0,341	0,2242	Valid		
	X2.16	0,495	0,2242	Valid		
	X2.17	0,494	0,2242	Valid		
	X2.18	0,503	0,2242	Valid		
	X2.19	0,420	0,2242	Valid		
	X2.20	0,415	0,2242	Valid		
	X2.21	0,422	0,2242	Valid		
Kinerja Pegawai	Y1	0,555	0,2242	Valid		
	Y2	0,551	0,2242	Valid		
	Y3	0,569	0,2242	Valid		
	Y4	0,521	0,2242	Valid		
	Y5	0,530	0,2242	Valid		
	Y6	0,530	0,2242	Valid		
	Y7	0,581	0,2242	Valid	0,755	Reliabel
	Y8	0,614	0,2242	Valid		
	Y9	0,582	0,2242	Valid		
	Y10	0,408	0,2242	Valid		
	Y11	0,408	0,2242	Valid		
	Y12	0,407	0,2242	Valid		

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai-nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan dengan R tabel yaitu 0,2242 maka semua item pernyataan yang digunakan valid. Sementara nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan menggunakan bantuan SPSS 26 berada diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini:

**Tabel 5. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai signifikan > 0,05	0,200	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas			
Disiplin Kerja	Nilai VIF < 10	1,302	Data terbebas dari multikolinearitas
Budaya Organisasi		1,302	
Uji Heteroskedastisitas			
Disiplin Kerja	Nilai Signifikan > 0,05	0,091	Data terbebas dari heteroskedastisitas
Budaya Organisasi		0,061	

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Hasil penelitian terdiri atas analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis penelitian. Tabel berikut ini adalah hasil analisis data dalam penelitian ini :

**Tabel 6. Hasil Data Penelitian**

Variabel penelitian	Coefficients	T/F	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	27,816	8,766	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja	0,246	3,960	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Budaya Organisasi	0,193	4,378	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai		33,558	0,000	
R Square			47,6	
Adjusted R Square			46,1	

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Kinerja Pegawai = 27,816 + 0,246 X1 + 0,193 X2 +  $\varepsilon$

Interpretasi :

1. Ketika Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Variabel Budaya Organisasi (X2) bernilai sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 27,816.
2. Ketika variabel Disiplin Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,246.
3. Ketika variabel Budaya Organisasi (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,193.

Nilai R = 0,690 artinya besarnya hubungan variabel Disiplin Kerja (X1), dan Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 69,0%, artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja (X1), dan variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian nilai Adjusted R Square = 0,461 artinya kontribusi Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,1% termasuk dalam kategori pengaruh yang cukup kuat atau sedang, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 46,1% variasi variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Variabel Budaya Organisasi (X2).

Berdasarkan tabel 6. Diatas maka hasil pengujian hipotesis dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai t hitung sebesar 3,960 yang lebih besar dari t tabel sebesar

- 1,992. Berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.  
Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4,378 > t$  tabel 1,992.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai  
Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai F hitung sebesar 33,558 lebih besar dari F tabel sebesar 3,120 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $3,960 > t$  tabel 1,992, dengan rata-rata tanggapan responden berada pada kategori "baik"; budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung  $4,378 > t$  tabel, serta persepsi responden berada dalam kategori "baik"; secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji F ( $F$  hitung 33,558  $> F$  tabel 3,120 dan signifikansi 0,000), yang menunjukkan bahwa keduanya secara bersama-sama memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja; dan berdasarkan uji regresi linear berganda, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,461, yang berarti 46,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, sementara sisanya 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran bagi instansi, antara lain: meningkatkan kedisiplinan pegawai terutama dalam hal kehadiran, pemenuhan target, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja guna menciptakan budaya kerja yang produktif; memperkuat budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, komunikasi terbuka, serta nilai profesionalisme dan integritas melalui pelatihan, pembinaan, dan keteladanan pimpinan; melaksanakan program pengembangan SDM secara rutin seperti pelatihan kompetensi, etika kerja, dan workshop budaya organisasi; mendorong pimpinan agar menjadi role model dalam disiplin dan penerapan budaya kerja untuk menciptakan iklim kerja positif; serta menyarankan agar peneliti selanjutnya meneliti variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan

lingkungan kerja, mengingat 53,9% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Hidayat, R., & Arifin, Z. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*
- Hasibuan, M. SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara.
- Dewi, N. P. A. R. A., Suryana, I. B. L., & Anom, I. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora*, 11(2), 115–123.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Sihite, M., Albanjari, F. R., Sinurat, E., Kustina, K. T., Sudarijati, Andriani, J., Ernawati, Hutapea, J. M., Magfirah, Irianto, J., Lestari, V. N. S., Suryani, U., Awa, Agustina, R., Wikaningtyas, R., & Sitanggang, R. (2023). *Konsep dan Fungsi Budaya Organisasi*. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/376002186>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R. A., Absah, Y., & Munir, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 8209–8225. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>.
- Mayjhon, O., Setianingsih, R., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 663–678.
- Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus HSIP YAPIS BIAK*, 18.
- Gumelar, A. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan BMT Binamas Purworejo). *Jurnal Sinar Manajemen*, 9.
- Aprilanti, R., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *PUBLIK*:

*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik,*  
9.

Nuraini. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 314–327.  
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2422>.