

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Lampung

The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance At The National Unity And Politics Agency Of Lampung Province

Nita Dwi Safitri ¹⁾; Selamat ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ nitadwi.1j@gmail.com , ²⁾ me2dnlp@gmail.com

How to Cite :

Safitri, N, D., Selamat, S. (2025). The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance At The National Unity And Politics Agency Of Lampung Province. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [25 Februari 2025]

Revised [28 Maret 2025]

Accepted [30 Maret 2025]

KEYWORDS

Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian membahas mengenai kinerja pegawai yang belum optimal di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung, dan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan tindak lanjut Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 87,5%, sedangkan sisanya sebesar 12,5% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The research investigates the less than optimal performance of employees of Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. It consists of three variables, namely, organizational culture, work discipline, and employee performance. The research aims to find about the levels of organizational culture, work discipline, and employee performance. In addition, it intends to find about the influence of organizational culture on employees performance, the influence of work discipline on employee performance, and the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. The aim of this research is to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of organizational culture and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 43 employees. Data collection techniques include

observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that the organizational culture partially has a positive effect on employee performance. work discipline has a positive effect on performance. Simultaneous hypothesis testing shows that the organizational culture and work discipline together have a positive effect on performance with a contribution of 87,5%, while the remaining 12,5% is a variation of other variables outside this research.

PENDAHULUAN

Manusia memegang peran sentral dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penentu yang mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa peran aktif pegawai, tujuan organisasi tidak akan tercapai meskipun organisasi memiliki peralatan yang canggih. Untuk mengukur sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan organisasi, diperlukan evaluasi kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi dengan individu-individu yang memiliki kinerja yang baik (Riana & Syarifuddin, 2022). Organisasi yang efektif akan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam lingkungan ekonomi yang cepat berubah dan kompleks seperti saat ini, setiap instansi pemerintah harus terus berupaya meningkatkan daya saing daerahnya. Untuk mencapai tujuan ini, instansi bergantung pada ketersediaan dan efektivitas berbagai jenis sumber daya, termasuk keuangan, teknologi, dan manusia. Saat ini, sumber daya manusia menjadi faktor pembeda utama yang menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat manajerial untuk melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses organisasi dan kebijakan organisasi (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Sektor politik merupakan sektor yang cukup vital bagi bangsa Indonesia. Salah satu badan pemerintah yang penting bagi kestabilan negara adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Lampung memiliki tanggung jawab penting dalam menjaga stabilitas politik dan sosial di wilayah ini. Tugas utamanya mencakup pemeliharaan ketertiban dan keamanan dengan mengawasi kondisi keamanan serta berkoordinasi dengan aparat terkait untuk mencegah dan menangani potensi gangguan. Selain itu, Kesbangpol juga bertanggung jawab atas pengawasan organisasi kemasyarakatan, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan partai politik, memastikan mereka beroperasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam upaya penguatan persatuan dan kesatuan bangsa, KESBANGPOL melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kesadaran politik dan partisipasi masyarakat dalam menjaga harmonisasi sosial. Evaluasi berkala dan pembinaan terhadap organisasi kemasyarakatan juga menjadi bagian integral dari tugas KESBANGPOL, guna memastikan kontribusi positif mereka dalam pembangunan daerah dan nasional. Dalam menunjang hal tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung diharapkan dapat tetap menjadi pilihan masyarakat dengan terus meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, karena upaya untuk tercapainya tujuan yaitu dengan menciptakan kinerja yang optimal.

Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan bagi pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Budaya organisasi mencakup filosofi tersendiri, cara pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, keyakinan, perilaku, pola pemikiran, praktik bisnis, dan kepribadian unik. Budaya ini dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas pegawai dalam organisasi tersebut. Setiap pegawai memiliki latar belakang budaya yang berbeda, yang menyebabkan adanya keragaman budaya dalam organisasi (Daniel Widjaja et al., 2021). Meskipun demikian, perbedaan tersebut dapat menyatu dalam budaya organisasi yang membentuk kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam proses ini, mungkin muncul perbedaan di mana beberapa pegawai tidak dapat menerima budaya organisasi karena bertentangan dengan budaya pribadi mereka. Hal ini bisa melemahkan budaya organisasi karena tidak adanya kesepakatan bersama di antara pegawai, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka (Dunggio, 2020).

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi, serta norma kepercayaan dan pemahaman yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran oleh anggota baru. Ini menjadi panduan bagi setiap elemen dalam perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi tidak mudah untuk diimplementasikan dan memerlukan strategi yang dapat dijadikan andalan dalam meningkatkan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harvey dan Brown (2009), budaya organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur, dan sistem dalam suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi menjadi panduan berperilaku bagi anggota organisasi dan dapat menjadi instrumen utama dalam keunggulan kompetitif, terutama jika mendukung strategi organisasi.

Sedangkan budaya organisasi menurut Wirawan dalam Masana Karyawan (2011: 53), mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai "norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi" Budaya ini merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan mereka. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin merupakan salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia, dan semakin tinggi disiplin karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Latainer dalam Sutrisno (2019) mendefinisikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan dan membuat mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dalam pekerjaan dan perilaku.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Tujuan disiplin, baik secara kelompok maupun perorangan, adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang ke arah yang harmonis dengan realitas. Untuk menciptakan kondisi ini, perlu ada keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda

Fahmi (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented*, selama satu periode waktu (Fahmi, 2018). Menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Uno dan Lamatenggo (2014) menyatakan bahwa Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Uno & Lamatenggo, 2014).

METODE PENELITIAN

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Sebelum melakukan uji analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner yang diperoleh benar-benar valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Uji analisis statistik menggunakan SPSS versi 27.

Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode yang memberikan gambaran umum tentang masing-masing variabel untuk memperoleh pemahaman awal mengenai permasalahan yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2014:21), "metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi." Analisis data deskriptif membantu peneliti memberikan informasi mengenai karakteristik utama variabel penelitian. Data disusun, diklasifikasikan, dan disajikan agar diperoleh gambaran umum tentang variabel-variabel seperti budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis tersebut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin) dengan variabel dependen (seperti kinerja pegawai). Rumus regresi berganda digunakan untuk memperkirakan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	.752*	0,020	Valid
X1.2	.989**	0,000	Valid
X1.3	.893**	0,001	Valid
X1.4	.989**	0,000	Valid
X1.5	.893**	0,001	Valid
X1.6	.989**	0,000	Valid
X1.7	.893**	0,001	Valid
X1.8	.989**	0,000	Valid
X1.9	.797*	0,010	Valid
X1.10	.989**	0,000	Valid

Uji validitas juga dilakukan pada variabel Budaya Organisasi (X1) untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel tersebut dengan baik. Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X1), dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation yang signifikan pada tingkat 0,05 dan 0,01. Nilai Pearson Correlation berkisar antara 0,752 hingga 0,989, yang menunjukkan korelasi yang kuat antara setiap item pertanyaan dengan total skor variabel Budaya Organisasi (X1). Selain itu, nilai Sig. (2-tailed) untuk setiap item pertanyaan juga lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa korelasi tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan

untuk mengukur variabel Budaya Organisasi (X1) adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	.952**	0,000	Valid
X2.2	.788*	0,012	Valid
X2.3	.768*	0,016	Valid
X2.4	.898**	0,001	Valid
X2.5	.768*	0,016	Valid
X2.6	.837**	0,005	Valid
X2.7	.952**	0,000	Valid
X2.8	.878**	0,002	Valid
X2.9	.952**	0,000	Valid
X2.10	.878**	0,002	Valid
X2.11	.830**	0,006	Valid
X2.12	.801**	0,009	Valid

Selanjutnya, uji validitas dilakukan pada variabel Disiplin Kerja (X2) untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel tersebut dengan baik. Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation yang signifikan pada tingkat 0,05 dan 0,01. Nilai Pearson Correlation berkisar antara 0,768 hingga 0,952, yang menunjukkan korelasi yang kuat antara setiap item pertanyaan dengan total skor variabel Disiplin Kerja (X2). Selain itu, nilai Sig. (2-tailed) untuk setiap item pertanyaan juga lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa korelasi tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X2) adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y.1	.826**	0,006	Valid
Y.2	.842**	0,004	Valid
Y.3	.826**	0,006	Valid
Y.4	.939**	0,000	Valid
Y.5	.763*	0,017	Valid
Y.6	.925**	0,000	Valid
Y.7	.704*	0,034	Valid
Y.8	.886**	0,001	Valid
Y.9	.791*	0,011	Valid
Y.10	.748*	0,020	Valid
Y.11	.921**	0,000	Valid
Y.12	.905**	0,001	Valid
Y.13	.709*	0,033	Valid
Y.14	.865**	0,003	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation untuk masing-masing item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan total skor variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) untuk setiap item pertanyaan yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Pearson Correlation untuk setiap item pertanyaan juga cukup tinggi, berkisar antara 0,704 hingga 0,939, yang menunjukkan bahwa item-item pertanyaan tersebut memiliki korelasi yang kuat

dengan total skor variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel Kinerja Pegawai dengan baik.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. (2-tailed) untuk setiap item pertanyaan yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai Pearson Correlation yang cukup tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi internal dari item-item pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,975	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,959	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 0,975, dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,959, variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,960. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,7, yang merupakan batas minimal untuk reliabilitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut secara konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32026424
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.068
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, di mana residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi yang normal. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi yang dilakukan valid dan dapat dipercaya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.274	3.648
	Disiplin Kerja (X2)	.274	3.648

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,274. Nilai ini lebih besar dari 0,10, yang merupakan batas minimal nilai Tolerance yang disarankan. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel independen adalah sebesar 3,648. Nilai ini lebih kecil dari 10, yang merupakan batas maksimal nilai VIF yang disarankan. Hasil uji multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Terpenuhinya asumsi non-multikolinearitas ini penting untuk memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan tidak bias dan dapat dipercaya. Jika terdapat multikolinearitas dalam model regresi, maka koefisien regresi yang dihasilkan menjadi tidak stabil dan sulit untuk diinterpretasikan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang homogen. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	1.673		.425	.673
	Budaya Organisasi (X1)	.013	.072	.055	.183	.856
	Disiplin Kerja (X2)	-.005	.059	-.024	-.080	.937

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,856 dan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,937. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini penting untuk memastikan bahwa estimasi koefisien regresi yang dihasilkan efisien dan tidak bias.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Berikut adalah hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson:

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.070
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)	
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) adalah sebesar 2,070. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel (n) = 43, dan jumlah variabel independen (k) = 2. Dari tabel Durbin-Watson, diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,4151 dan nilai batas atas (dU) sebesar 1,6091. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

1. Jika $0 < DW < dL$, maka terjadi autokorelasi positif.
2. Jika $dL \leq DW \leq dU$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3. Jika $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terjadi autokorelasi.
4. Jika $4-dU \leq DW \leq 4-dL$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5. Jika $4-dL < DW < 4$, maka terjadi autokorelasi negatif.

Dalam penelitian ini, nilai DW sebesar 2,070 berada pada rentang $dU < DW < 4-dU$ ($1,6091 < 2,070 < 2,3909$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Hasil uji autokorelasi ini menunjukkan bahwa residual atau kesalahan pengganggu dalam model regresi tidak saling berkorelasi atau independen. Hal ini penting untuk memastikan bahwa estimasi koefisien regresi yang dihasilkan efisien, konsisten, dan tidak bias.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.438	2.768		5.215	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.389	.118	.351	3.285	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.568	.098	.618	5.775	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

1. Konstanta (α) sebesar 14,438 menunjukkan bahwa jika variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai) akan sebesar 14,438.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (β_1) sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,389 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya (Disiplin Kerja) bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,568 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya (Budaya Organisasi) bernilai tetap.

Hasil analisis regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif untuk kedua variabel independen tersebut. Selain itu, hasil analisis regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi (X1). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang lebih besar untuk variabel Disiplin Kerja (0,568) dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi (0,389).

Dengan demikian, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Semakin baik Budaya Organisasi dan semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan jika:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,285 dan signifikansi 0,002. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi memberikan panduan perilaku yang jelas bagi pegawai, mencakup norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan orientasi kolektif, yang mendukung produktivitas dan kolaborasi. Peningkatan dalam budaya organisasi, termasuk dukungan manajemen dan sistem imbalan yang adil, akan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi harus menjadi prioritas untuk mencapai kinerja optimal di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5,775 dan signifikansi 0,000. Indikator disiplin kerja yang mencakup tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan, berperan penting dalam menciptakan disiplin yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin kerja harus menjadi prioritas utama untuk mencapai kinerja optimal di instansi tersebut.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 139,503 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,875 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai sebesar 87,5%. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dan model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan dalam kedua aspek ini harus menjadi prioritas utama untuk mencapai kinerja optimal di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka implikasi yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung, perlu dilakukan penguatan budaya organisasi dengan mensosialisasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan kepada semua pegawai. Manajemen harus memberikan dukungan yang jelas dan adil melalui sistem imbalan yang transparan berdasarkan kinerja. Program pelatihan dan workshop tentang budaya organisasi juga perlu diperkuat.
2. Perlu peningkatan disiplin kerja yang dapat dilakukan dengan pengawasan melekat yang lebih efektif, penerapan aturan dan sanksi secara adil, serta keteladanan dari pimpinan. Program pelatihan terkait manajemen waktu dan kepatuhan prosedur harus ditingkatkan. Mengadakan evaluasi rutin dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin juga dapat memotivasi peningkatan disiplin kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Daniel Widjaja, Pasfatima Mbulu, Y., & Sarfilianty Anggiani. (2021). Peranan Budaya Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan: Studi Kasus Grand Hyatt Jakarta. *Journal Of Tourism Destination And Attraction*, 9(2), 125–134. <https://doi.org/10.35814/Tourism.V9i2.1775>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewusahaan*, 13(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/Csej.V5i1.79>

- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi Ke-9* (Universitas Diponegoro, Ed.).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47.
- Mangkunegara, A. A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Nyoman Nobel, B., Hazairin, H., & Selamat. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 1(2).
- Riana, A., & 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(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research And Development/R&D)* (4th Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
- Uno, & Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Pt Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo.
- Wisanggeni, M. G., Sodikin, S., & Astuti, H. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Palembang. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 9(1), 50–56.