# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar belakang

Instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting demi mewujudkan tata kelola untuk mendukung tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Elemen instansi selalu diharapkan melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien. Kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi di indonesia relatif belum memuaskan, termasuk sumber daya aparaturnya sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, membangun citra pelayanan publik, serta sebagai perekat pemersatu bangsa.

Berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang pemerintahan daerah dinyatakan bahwa,”Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengankatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak dan kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi dan penghargaan merupakan sub-sistem dari sistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional”.

Dengan kebijakan desentralisasi, hak dan kewajiban pemerintah daerah untuk membentuk suatu dinas pendidikan ruang lingkup daerah/kota dalam implementasi undang-undang yang telah ditetapkan dengan tujuan keberhasilan kinerja pegawai dengan menjalankan tugas secara profesional, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan layanan kerja publik secara kualitas dan kuantitas dalam penyelenggaraan pendidikan bagi warga negara tanpa diskriminasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat Kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jikasemua unsur dalam organisasi terutama kinerja sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami dalam budaya kerja pegawai.

Budaya kerja yang baik, kondusif dan aktif akan berdampak pada kenyamanan pegawai dalam bekerja dan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Untuk menciptakan budaya kerja yang baik maka instansi perlu menerapkan kedisiplinan kerja pegawai, hal demikian dapat memicu ketertiban kerja pegawai dan pegawai juga tidak semena-mena dalam bekerja. Tidak hanya faktor budaya organisasi saja yang mempengaruhi kinerja pegawai namun ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk disiplin kerja.Melihat dari pembahasan di atas maka peneliti ingin mengukur apakah dengan adanya fakta demikian budaya organisasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

Sesuai yang tercantum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang menyatakan, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisanatau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbulah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Instansi memerlukan berbagai sumber daya untuk melakukan aktivitas pegawai, salah satu sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk sebuah unsur yang utama karena manusia sebagai pelopor serta pengontrol seluruh sumber daya pada instansi (Rezeki *et al.,* 2021).

Semakin banyak pegawai pada sebuah instansi maka semakin banyak pola pikir pegawai yang terkadang menimbulkan permasalahan. Dampak pertumbuhan globalisasi yang semakin pesat melahirkan ketegangan pada kompetisi dunia kerja. Seluruh instansi di Indonesia memandang bahwa pegawai harus mengembangkan keahlian nya pada semua aspek untuk perolehan kemampuan yang optimal.

Dinas Pendidikan memiliki sistem informasi manajemen kinerja yang di sebut dengan e-Performance, sistem informasi tersebut digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga terwujudmanajemen pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pinrang, sistem tersebut diharapkan agar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) akan dapat memotivasi kinerja PNS Pemerintah Kota Pinrang dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mendukung terlaksananya program kerja yang telah direncanakan dan disusun secara optimal.

Banyaknya sumber daya manusia pada saat ini membuat pemerintah harus memutar otak bagaimana caranya agar sumber daya manusia tersebut bisa dimanfatkan dengan semaksimal mungkin. Jika ingin menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan beragam sarana yang memadai, pendidikan yang bermutu serta lapangan pekerjaan yang berbobot. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diberikan fokus karena manusia lah yang bisa membuat perusahaan dapat memperoleh sasaran yang ingin dicapai.

Instansi yang mempunyai pegawai dengan semangat kerja yang tinggi bisa membantu kantor agar mendapat keuntungan yang maksimal. Manusia berfungsi penting dan utama pada seluruh aktivitas kantor karena manusia membuat perencanaan serta mengimplementasikan nya sehingga diperoleh tujuan kerja (Ningrum *et al*., 2021).

Menurut (Heriyanti *et al*., 2021) kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil pekerjaan secara maksimal yang sudah diperoleh pegawai pada saat melakukan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang sudah diberikan. Fungsi pegawai sungguh penting untuk keberhasilan instansi baik di masa sekarang maupun di masa depan.

Oleh karena itu, kantor harus memperhatikan seluruh pegawai apakah sudah melakukan peran nya dengan baik. kantor mesti mencocokkan dengan situasi pegawai disaat sekarang supaya kebijakan yang sudah dibuat akan berjalan dengan lancar. Kinerja pegawai meupakan salah satu aspek yang penting dalam kantor . Kinerja pegawai yang baik bisa berpengaruh pada kesuksesan sebuah kantor.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai pada instansi bisa dinilai dari berbagai macam aspek. Kinerja pegawai yang menurun dapat disebabkan oleh beberapahal. Penurunan kinerja pegawai akan berdampak pada produktivitas kerja kantor. Kinerja pegawai yang mengalami ketidakstabilan bisa berpengaruh pada instansi dan kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai pada kantor.

## Rumusan Masalah

Masalah yang ada pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten pinrang

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten penrang
2. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten pinrang.

## Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis**

Dapat memberikan peran serta pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam perilaku organisasi yang berhubungan dengan kedisiplinan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan bias membantu peneliti lain dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

1. **Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan memberikan saran terhadap intansi untuk meningkatkan kualitas mengenai, Budya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja pegawai yang dimiliki.

# BAB II

# TUJUAN PUSTAKA

## Kajian Teori

1. **Budaya Organisasi**
2. **Pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan sering kali tidak berjalan dengan maksimal. Budaya organisasi yang sudah tertanam pada perusahaan sejak dulu sulit untuk diubah. Budaya organisasi adalah sebuah bentuk nilai, keyakinan serta rutinitas kelompok yang terdapat pada sebuah organisasi selaku panduan untu berperilaku menurut Sutrisno dalam (Nurmilasari Nasution,Triana Ananda Rustam 2023).

Factor budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga mempengaruhi kodisi Kinerja pegawai yang dialami oleh karyawan perusahaan daerah yang mempengaruhi, seperti kondisi pegawai di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja karena beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis sehingga membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi (Irwan:2023).

Menurut Chaerudin dalam (Nurmilasari Nasution ,Triana Ananda Rustam 2023) budaya organisasi adalah aturan atau tingkah laku yang bisa dimengerti dan disetujui bersama-sama oleh seluruh pihak dalam organisasi selaku norma tingkah laku yang ada pada organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana cara pegawai agar dapat memahami suatu karakter dari budaya organisasi dan tidak ada kaitan nya apabila pegawai menyukai atau tidak dengan karakter budaya organisasi tersebut

Menurut Sutoro (2020) Budaya organisasi yang nyaman dan diterima oleh semua pegawai akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Ditambah lagi dengan budaya yang kuat seperti apresiasi setiap kinerja pegawai serta kenyamanan pegawai maka motivasi kerja pada pegawai akan semakin tinggi.

(Mauli&Eunike, 2020). Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku pegawai karena budaya organisasi menciptakan rasa kebersamaan di antara pegawai dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi (Suhardi & Maharani, 2020). Proses penggabungan preferensi budaya dan perilaku setiap orang ke dalam tatanan baru, yang dikenal sebagai budaya organisasi, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana masalah dan tujuan tertentu ditangani.

1. **Unsur budaya organisasi**

Menurut Arie Ambarwati, dalam Muhammad Rizal Al Hairi (2021). Secara sederhana, unsur dasar organisasi ada tiga, yaitu:

* 1. Man (orang-orang) yakni dalam kehidupan organisasi sering disebut dengan istilah pegawai atau personel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur ketua sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi pendidikan, para anggota yang mempunyai jabatan atau perwakilan yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing, dan para anggota. Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.
  2. Kerjasama yaitu suatu perbuatan bantumembantu akan suatu pekerjaan/perbuatan/aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota yang menurut tingkatantingkatannya dibedakan menjadi ketua, perwakilan, dan anggota secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.
  3. Tujuan Bersama yaitu arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (network), kebijakan (policy), strategi, anggaran (budgeting), dan peraturan-peraturan (regulation) yang telah ditetapkan.

1. **Karaktristik Budaya Organisasi**

Ada tujuh karakteristik utama menurut Robbins dan Judge dalam Lukman Hakim,Irwan Abdullah, Nurus Sa’adah (2021) yang merupakan hakikat karakteristik budaya organisasi:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan- kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada indvidu-individu.
6. Keagresifanyaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
8. **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Nadia Dwiyanti (2022) terdapat 7 dimensi dan 10 indikator, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan risiko

Para pegawai dituntut untuk menjadi lebih inovatif dan berani dalam mengambil risiko dalam pekerjaannya. Adapun dimensi ini diukur menggunakan 2 indikator, yakni:

* + - * 1. Kreativitas
        2. Pengambilan risiko

1. Perhatian terhadap detail

Para pegawai menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail. Adapun dimensi memperhatikan detail ini diukur dengan 2 indikator, yakni:

1. Akurat
2. Teliti
3. Orientasi pada hasil

Pada dimensi ini, tingkat manajemen lebih menitikberatkan pada hasil bukan kepada proses. Adapun dimensi ini diukur menggunakan 1 indikator, yakni:

Tujuan organisasi atau instansi

1. Orientasi pada orang

Sementara dalam dimensi ini, tingkat manajemen lebih memperhatikan efek-efek dari hasil keputusan dengan melihat orang-orang dalam organisasi. Diukur dengan 2 indikator, yakni:

1. Pengaruh
2. Hasil kerja
3. Orientasi pada tim

Seluruh aktivitas kerja diorganisir oleh tim bukan kepada individu. Adapun dimensi ini diukur dengan 1 indikator, yakni:

Kerjasama

1. Keagresifan

Tingkatan dimana para pegawai akan menjadi agresif serta kompetitif dalam bekerja. Diukur dengan 1 indikator, yakni:

Persaingan

1. Stabilitas

Suatu organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* yang kontras dalam pertumbuhan. Indikator yang mengukur yakni:

Keseimbangan

Menurut Soedjono dalam Nurmilasari Nasution (2023) ada beberapa indikator yang saling berkaitan dengan budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi serta keberanian untuk mengambil risiko, berarti sejauh apa pegawai didorong agar bisa mempunyai inovasi dan memiliki keberanian agar dapat mengambil resiko.

2. Memperhatikan setiap detail, berarti sejauh apa pegawai dapat menunjukkan keahlian dan analisa serta perhatian hingga ke hal terkecil.

3. Berorientasi pada hasil, berarti sejauh apa manajemen pada perusahaan mengutamakan hasil daripada perhatian pada proses yang ada untuk memperoleh hasil tersebut.

4. Berorientasi pada manusia, berarti sejauh apa keputusan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan dengan mempertimbangkan pengaruh nya pada pegawai.

5. Berorientasi pada kelompok, berarti sejauh apa pekerjaan yang dilakukan dengan cara berkelompok diutamakan daripada pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

Factor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu antara lain :

1. Komunikasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain ataupun antar atasa dan bawahan
2. Motivasi. Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi pegawai akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.
3. Karakterisktik organisasi. Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.
4. Proses administrasi, Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.
5. Struktur organisasi. Struktur oraganisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.
6. Gaya manajemen. mempengaruhi budaya organisasi, bagaimana,proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin,serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang,berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat,,dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi,pegawai. Selain itu, ketidakseragaman gaya manajemen pada,tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi,budaya perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu,ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas,suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu
7. **Disiplin Kerja**
8. **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Irham Fahmi dalam (Putri Nursyifa, Thatlitha Syalasya, Vevi Julvina 2023).salah satu landasan kesuksesan sebuah perusahaan adalah penerapan disiplin yang dilakukan secara terus menerus oleh seluruh pegawainya. Disiplin adalah suatu sikap yang taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggarnya.

Menurut Sinambela dalam (Putri Nursyifa, Thatlitha Syalasya, Vevi Julvina 2023), disiplin adalah sikap mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja untuk menyelesaikan masalah kinerja pegawai. Disiplin juga mengacu pada potensi pegawai yang terarah dan saling berkesinambungan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan diterima.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebihdahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban

1. **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Guntur dalam Nur Ari Hidyat (2022) bahwa kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin waktu. sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, serta pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.
4. **Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Nadia Dwiyanti (2022), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan. Setiap organisasi tentunya harus memiliki tujuan yang jelas baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang serta pekerjaan yang sifatnya cukup menantang bagi pegawai. Pada dasarnya, pekerjaan yang cukup menantang akan membuat pegawai bersungguh- sungguh dalam bekerja dan meningkatkan inovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Kemampuan. Pegawai yang memiliki kemampuan atau keterampilan akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena mereka merasa mampu memenuhi setiap target yang diberikan organisasi sehingga tidak ada rasa jenuh.
3. Teladan Pimpinan. Pimpinan merupakan panutan yang akan dilihat oleh para bawahannya. Peran pemimpin dalam bertindak tentu akan mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai. Pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik, baik dalam bertindak dan bersikap. Dengan begitu, tingkat kedisiplinan bawahan juga akan baik.
4. Balas Jasa. Balas jasa menjadi unsur yang dapat menentukan hasil kerja dari setiap pegawai. Hal ini dikarenakan, balas jasa akan memberikan rasa kepuasan dan kecintaan pegawai dalam organisasi sehingga mereka akan berusaha untuk terus memberikan yang terbaik. Pun sebaliknya, apabila mereka mendapat balas jasa yang kurang memuaskan, maka tingkat kedisiplinan pegawai akan kurang baik.
5. Keadilan. Keadilan juga akan mendorong tingkat kedisiplinan setiap pegawai. Pada dasarnya, setiap manusia memiliki ego yang ingin dianggap dan diperlakukan sama dengan yang lainnya. Keadilan dicapai atas dasar kebijaksanaan yang memberikan penghargaan dan hukuman. Hal ini akan berdampak pada disiplin kerja yang baik.
6. Pengawasan Melekat. Pengawasan menjadi tindakan yang paling efektif untuk dapat mencegah kesalahat, memperbaiki kesalahan, memelihara sikap kedisiplinan antara atasan dan bawahan, menggali sistem efektif, serta mampu menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung tujuan organisasi, pegawai, maupun masyarakat.
7. Sanksi Hukuman. Adanya sanksi hukuman yang tingkatannya semakin berat, akan membuat setiap pegawai takut untuk melanggar aturan-aturan tersebut. Setiap sanksi yang berikan haruslah bersifat wajar, logis, dan masuk akal tentu harus diinformasikan dengan jelas kepada seluruh pegawai. Sanksi hukuman yang diberikan diharapkan dapat memberikan didikan yang baik dan memotivasi pegawai untuk memelihara kedisiplinan. Adapun tujuan utama dari adanya sanksi hukuman tersebut adalah untuk memperbaiki sikap dan mendidik pegawai agar menjadi lebih baik.
8. Ketegasan. Sikap tegas merupakan sikap yang harus dimiliki oleh pimpinan. Ketegasan dari seorang pemimpin akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan setiap pegawainya. Setiap pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak untuk memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
9. Hubungan Kemanusiaan. Selain sikap yang tegas, seorang pemimpin juga diharapkan dapat meciptakan suasana hubungan yang harmonis dan mengikat baik secara horizontal maupun vertikal. Adanya hubungan yang harmonis di antara pegawai dan atasan akan memotivasi mereka untuk dapat disiplin
10. **Kinerja Pegawai**
11. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi dalam (Viola Andrianti Syanan2023) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana dalam jufrizen, Khairani Nurul Rahmadani (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam jufrizen, Khairani Nurul Rahmadani (2020) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.

Seldangkan melnurut Ilrman, elt.al, (2021) kilnelrja adalah hasill suatu prosels yang melngacu dan dilukur sellama pelrilodel waktu telrtelntu belrdasarkan keltelntuan atau kelselpakatan yang tellah dilteltapkan selbellumnya.

Seltilap pelgawail harus dilbelril kelselmpatan untuk melngelmbangkan karilrnya, yaknil selbagail alat untuk Pelngelmbangan melrelka agar dapat belrprelstasil lelbilh bailk. Karilr melrupakan kelselluruhan jabatan atau posilsil yang mungkiln dildudukil selselorang dalam organilsasil dalam kelhildupan kelrjanya, dan tujuan karilr melrupakan jabatan telrtilnggil yang akan dildudukil selselorang dalam suatu organilsasil.

Menurut Zainal Arifin, Jessica Jackson, Rizky Wijoyo dalam Akmal, Muhammad, Budi Rismayadi, and Wike Pertiwi (2024) Kinerja merupakan hasil pencapaian seorang pegawai baik kuanGtas maupun kualitas kerja berdasarkan tanggung jawab berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dikuasainya

1. **Tujuan Kinerja**

Menurut Kasmir dalam (khoirunnisa 2023) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telahdicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. tingkatan tujuan kinerja antara lain :

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organsasi
6. **Indikator Kinerja pegawai**

Menurut Afandi dalam Nur Ari Hidyat (2022) menjelaskan bahwa indicator indikator kinerja adalah sebagai berikut :.

1. Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
3. Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.
5. Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
6. Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
7. Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.
8. **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yag mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka. Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai itu sendiri.
2. Motivasi. Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima, Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada pegawai sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa puas dan akan timbul kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi. Hubungan tempat kerja pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semanggat kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.
6. **Standar Kinerja Yang Efektif**

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan biak dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihnya. Menurut Hery (2019: 29) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu :

1. Didasarkan pada pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut .

1. Dapat dicapai

Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan.Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya.

1. Dapat dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja.

1. Harus disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja.

1. Spesifik dan terukur

Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan.

1. Berorientasi waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.

1. Harus tertulis

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan.

1. Dapat berubah

Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar

Fauzi (2020) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat:

1. *Relevance,* berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diindentifikasikan melalui analisis pkerjaan (*job analysis*) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (*form*) penilaian
2. *Sensitivity,* mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga pegawai-pegawai yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama.
3. *Reliability,* dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan.
4. *Acceptability,* dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan.
5. *Particality,* mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja efektif merupakan elemen penting dalam proses review kerja. Standar kinerja efektif menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja.

## Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA PENELITIAN** | **TAHUN** | **VARIABEL** | **HASIL PENELITIAN** |
| 1 | Desi nurhikma yanti | 2021 | Independent yaitu variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja, dan satu variabel dependent yaitu kinerja | Budaya organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,949, 2) disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,154, 3) budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 76% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. |
| **2** | Nadia Dwiyanti | 2022 | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan presentase sebesar 47% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. |
| **3** | Wita Aulia Munandar, Acep Samsudin, Kokom Komariah | 2020 | Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi) | Hasil hipotesis ini menggunakan analisis linear sederhana, hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah, hasil penelitian uji t hitung pada penelitian ini sebesar 13,587 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (0,000<0,05). Dari hal tersebut dapat diartikan adanya pengaruh budaya organisasi secara positif terhadap kinerja pegawai pada CV. Desain & Bangunan  **Sukabumi.** |
| **4** | Enrico Satria Nugraha | 2023 | Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi **melalui motivasi kerja** | Hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hanya satu hipotesis yang tidak diterima yaitu kompensasi kerja melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan yang lainnya menerima hipotesis. Hipotesis yang diterima yaitu 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, 2) kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 4) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 5) kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 6) budaya organisai berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. |
| **5** | NUR ARI HIDAYAT | 2022 | budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai | .Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai 0,05. |
|  | Parman, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Muhammad Su'un | 2020 | Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Constructioninthe City of Pare-Pare | Temuan lain dalam penelitian ini membuktikan bahwa jika perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka dapat memaksimalkan kompensasi dan menekankan disiplin kerja yang tinggi, sedangkan kompetensi yang baik tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja secara langsung. , tetapi jika karyawan diberi kepuasan terhadap pekerjaannya terlebih dahulu, maka itu benar. Disarankan kepada perusahaan jasa konstruksi di kota Parepare agar kepuasan kerja karyawan perlu menjadi perhatian, karena tidak hanya berperan dalam meningkatkan pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, namun juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. dipengaruhi oleh kompetensi. |

## Kerangka Konseptual

## Budaya organisasi dan disiplin kerja saling terkait erat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif, yang mendorong komunikasi terbuka, kerja sama, dan inovasi, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan, mengelola waktu dengan efisien, dan memenuhi standar kualitas, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi yang mendukung dan disiplin kerja yang konsisten berfungsi sebagai landasan yang saling memperkuat dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Menurut Moh. Nazir, dalam abubakar (2021), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris, yang menyatakan hubungan apa yang ingin dipelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara sebagai kebenaran yang merupakan dasar serta panduan kerja dalam verifikasi. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang komplek.

* + - 1. Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.
      2. Disiplin kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang dilakukan mulai dari bulan Februari sampai dengan April 2024, dimulai pada saat surat penelitian keluar.

## Populasi dan sampel (Penelitian kuantitatif)

* + - 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono dalam Nadia Dwiyanti (2022) mendefinisikan populasi sebagai bidang umum yang terdiri dari subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dijadikan penelitian kemudian mendapat kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan kabupaten pinrang.

* + - 1. Sampel

Sampel menurut Sugiyono dalam Nadia Dwiyanti (2022) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk dapat membatasi kajian permasalahan yang ada maka dilakukannya pengambilan sampel. Apabila populasi dalam penelitian memiliki jumlah yang besar, tidak mungkin peneliti mempelajari secara keseluruhan hal ini dikarenakan adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka dari itu sampel yang diambil harus benar-benar dapat mewakili atau sifatnya *representatif* bagi populasi tersebut.

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini yang ada di dinas pendidikan kabupaten pinrang sebanyak 51 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

## Devinisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Nur Ari Hidayat (2022) Secara teoritis, definisi operasional variable yaitu unsur pelatihan yang memberikan penjelasan atau keterangan mengenai variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional variabel yang, maka perlu dikemukakan variabel secara operasional, Variabel yang dimaksud yaitu:

1. Menurut Siagian, dalam Joni Sutarjo (2021), berpendapat bahwa definisi dari budaya organisasi ialah suatu kegiatan yang dilakukan berulang kali dan menjadi sebuah kebiasaan hingga dijadikan nilai atau value oleh individu yang berada di dalam perusahaan, ataupun nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama untuk dijadikan sebagai dasar perilaku pegawai dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi berdampak kepada kinerja pegawai yang mana budaya organisasi termasuk salah satu aspek manajemen. dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.
2. Menurut Husain, dalam Joni Sutarjo (2021), pengertian disiplin kerja ialah suatu sifat ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik itu dalam bentuk tulisan maupun lisan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau organsasi lainnya.
3. Menurut Maharani & Suhardi, (2020) kinerja pegawai berarti sebuah skill atau kemampuan, dan target pencapaian yang dimiliki oleh seorang pegawai. Jika pegawai tersebut dapat mengisi sebuah karakter atau jabatan dari perusahaan tersebut, maka itu akan menjadi sebuah dukungan bagi pihak perusahaan dalam pencapaian target perusahaan, dengan menggunakan fasilitas yang sesuai dalam kegiatan operasional.

## Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis Data**

Jenis data yg digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kuantitatif, bertujuan agar dapat menunjukan hubungan antara variabel, kemudian metode ini juga digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sample tertentu.

1. **Sumber Data**

Sumber data yang dugunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer atau data internal, yaitu data yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan kepala produk dan gadai yang ada hubungannya dengan penulisan ini.
2. Data Sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan, artikel buku-buku sebagai teori yang berasal dari perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan datang.

## Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah suatu proses menenmukan pengetahuan yang yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Peneitian ini adalah berupa laporan keuangan tahunan, neraca dan laporan laba rugi tahun 2020-2022.

## Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Saleh & Utomo (2018).

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

Analisis regresi linear berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap Variabel tidak bebasnya. Dimana perhitungan data dengan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan persamaan (Sugiyono:2019):

Y=α+β1x1+ β2x2 ε

β1, β2, β3, = Koefisien Regresi

X1,X2, Y = Kinerja Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

β = Kinerja Pegawai

ε = Eror

* + - 1. **Uji Hipotesis**

1. **Uji parsial (Uji t)**

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan mambandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan ttabel dan thitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan ttabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05.

1. Jika thitung < ttabel dan p-value > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya salah satu variabel bebas (independen) tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara signifikan.
2. Jika thitung > ttabel dan p-value < 0.05 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya salah satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara signifikan.
3. **Uji Koefisien**

Determinasi Uji koefisien determinasi (R2 ) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0 < R2 < 1). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel amat terbatas karena R2 memiliki kelemahan, yaitu terdapat bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambah satu variabel maka R2 akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, maka dalam penelitian ini menggunakan adjusted R2 . Jika nilai adjusted R2 semakin mendekati satu (1) maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen (Pramono, 2014).

# BAB IV

# GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

## Gambaran Umum Dinas Pendidikan

1. **Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang (DIKBUD).**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan sebagaian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan, kebudayaan.

1. **Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pinrang**

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan melaksanakan fungsi sebagai berikut:

Merumuskan kebijakan teknis di bidang Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD); Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan dan kebudayaan;

Membina dan melaksanakan tugas sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangannya;

Mengelola administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, dan perlengkapan;

Mengelola Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

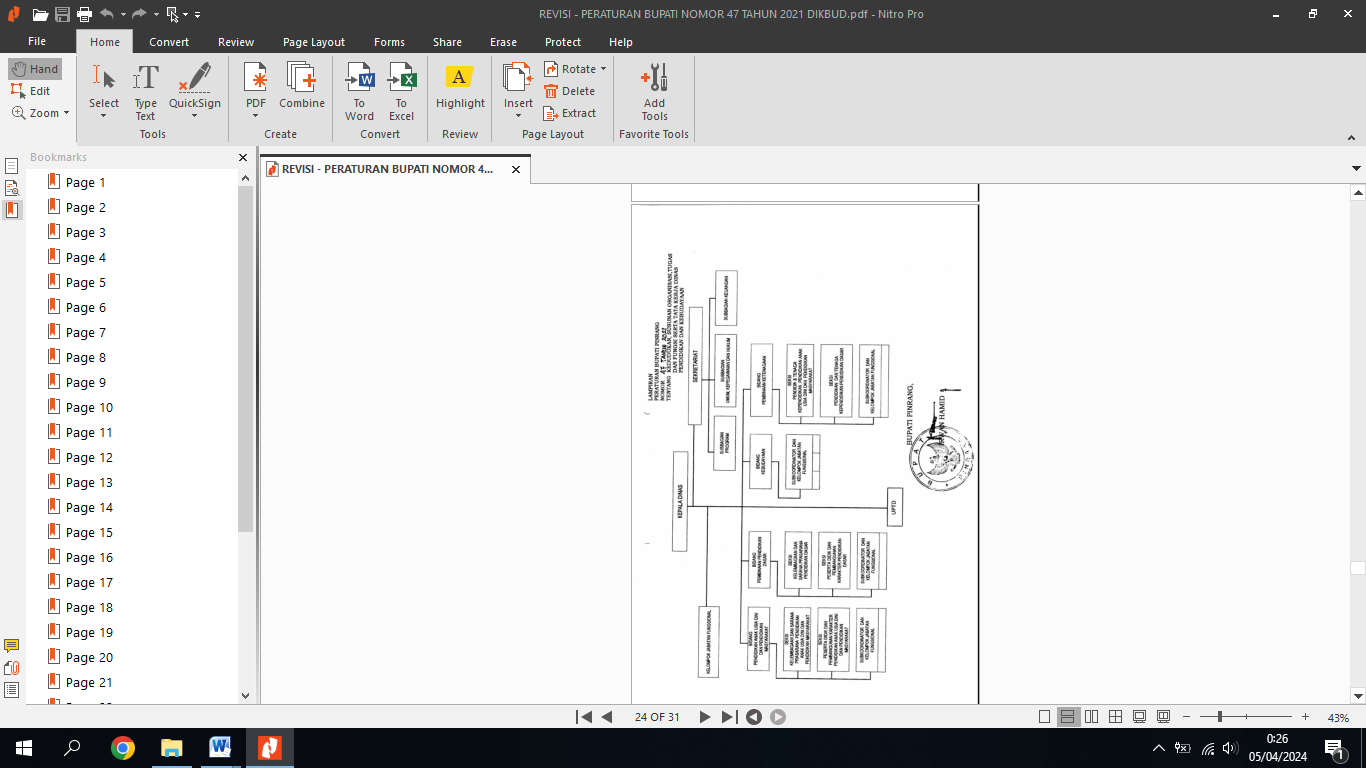
Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

1. **Visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.**
2. Visi :

“**Terwujudnya layanan pendidikan yang merata dan berkualitas guna terciptanya masyarakat cerdas dan sejahtera**”

Strategi memajukan pendidikan yang dimaksud dalam Visi yaitu strategi dengan proses dan mekanisme yang memberikan peluang besar kepada masyarakat terlibat langsung dalam pembangunan sumber daya manusia.

1. Misi :
2. Meningkatkan ketersediaan pendidikan dan perluasan akses pendidikan yang merata, terjangkau, setara dan berkelanjutan serta berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat;
3. Mewujudkan kualitas/mutu dan relevansi pendidikan yang memiliki keunggulan serta memberdayakan lembaga pendidikan formal dan non formal;
4. Mewujudkan dukungan sustainabilitas (berkelanjutan) lulusan anak didik sekolah menengah pertama kesekolah menengah atas dengan mengembangkan dukungan nyata pembangunan fasilitas pendidikan baru yang variatif dan kreatif;
5. Mewujudkan pendidikan kecakapan hidup (life skill) yang mencakup kecakapan personal, sosial, akademik dan vocasional dalam meningkatkan sumber daya manusia yang cerdas, produktif, berkarakter dan berwawasan lingkungan serta memahami nilai-nilai luhur;
6. Mewujudkan kreatifitas, daya saing dan prestasi dibidang Seni dan Budaya;
7. Mewujudkan tata kelola dan tata nilai penyelenggaraan layanan prima pendidikan
8. **Struktural Organisasi Dinas Pendidikan**



Gambar 4. 1 Struktural Organisasi Dinas Pendidikan

# BAB V

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berupa data yang diuraikan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.Sesuai uraian sebelumnya, penentuan responden dilakukan secara purposive sampling. Maka dari itu, responden penelitian ini difokuskan pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.

Kuesioner dibagikan kepada 51 responden. Penyajian hasil penelitian ini terdiri dari identitas responden, deskripsi data atau variabel penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas data, uji normalitas, uji, hasil uji regresi sederhana serta hasil uji hipotesis.

1. **Identitas Responden**

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang berisi tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dan lama jadi pegawai. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasiresponden tersebut diperoleh dari hasil distribusi kuesioner yang diperoleh kembali.Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1. Usia responden

Responden dilihat dari sisi usia yaitu:

Tabel 5. 1

Profil Responden Berdasarkan Umur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kelompok Umur** | **Jumlah Responden** | **Persentase** |
| 21 – 30 th | 22 | 30% |
| 31 – 40 th | 16 | 31% |
| 41- 50 th | 13 | 22% |
| <51 | 0 | 17% |
| **Total** | **51** | **100%** |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa kelompok umur responden 21-30 tahun sebanyak 30% responden, umur 31-40 sebanyak 31% responden, umur 41-50 sebanyak 22% responden dan umur 51-60 sebanyak 17% respoden

1. Jenis Kelamin

Adapun responden dilihat dari jenis kelamin yaitu:

Tabel 5. 2

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Presentasi** |
| Laki-Laki | 28 | 38,58% |
| Perempuan | 23 | 61.42% |
| **Total** | **51** | **100%** |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. diketahui responden laki-laki sebanyak 38.58% sedangkan responden prempuan sebanyak 61.42%.

1. Lama Kerja

Adapun responden dengan tingkat lama kerja yakni:

Tabel 5. 3

Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama Kerja** | **Jumlah Responden** | **Presentase** |
| 1-5 Tahun | 23 | 45% |
| 6-10 Tahun | 18 | 31,3% |
| 11-15 Tahun | 5 | 9,8% |
| 16-20 Tahun | 3 | 5,8% |
| 21 Tahun Keatas | 2 | 3,9% |
| **TOTAL** | **51** | **100** |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama kerja 1 - 5 Tahun sebanyak 38.58% responden, lama kerja 6 - 10 Tahun sebanyak % responden, lama kerja 11 -15 Tahun sebanyak % responden, lama kerja 16-20 Tahun sebanyak % responden, lama kerja 21 Tahun keatas % responden.

1. Pendidikan Responden

Adapun responden dengan tingkat pendidikan yakni:

Tabel 5. 4

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah**  **Responden** | **Presentase** |
| SMA/SMK SEDERAJAT | 18 | 22.85% |
| S1 | 27 | 20% |
| S2 | 5 | 44.28% |
| S3 | 1 | 12.85% |
| **Total** | **51** | **100%** |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yakni SLTA sebanyak 22.85% responden, pendidikan D3 20% responden, pendidikan S1 sebanyak 44.28% responden dan pendidikan S2 sebanyak 12.85% responden.

1. **Hasil Uji Penelitian** 
   1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Berikut ini disajikan hasil dari uji validitas dari masing-masing variable

Tabel 5. 5

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Taraf α = 0,05

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Koefisien Korelasi** | **Keterangan** |
| **Budaya organisasi** | | |
| X1.1 | 0. 833 | Valid |
| X1.2 | 0.899 | Valid |
| X1.3 | 0.883 | Valid |
| X1.4 | 0.882 | Valid |
| **Disiplin kerja** | | |
| X2.1 | 0.847 | Valid |
| X2.2 | 0.873 | Valid |
| X2.3 | 0.929 | Valid |
| X2.4 | 0.866 | Valid |
| X2.5 | 0.929 | Valid |
| X2.6 | 0.940 | Valid |
| **Kinerja pegawai** | | |
| Y1 | 0.651 | Valid |
| Y2 | 0.703 | Valid |
| Y3 | 0.649 | Valid |
| Y4 | 0.617 | Valid |
| Y5 | 0.722 | Valid |
| Y6 | 0.763 | Valid |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel budaya organisasi (x1), disiplin kerja (x2), dan kinerja pegawai (Y) yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

* 1. Uji Reliabel

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realibel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), koefisien realibilitas > 0,60.

Tabel 5. 6

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Alpha | Keterangan |
| Budaya organisasi | 0, 749 | Reliable |
| Disiplin kerja | 0,804 | Reliable |
| Kinerja pegawai | 0,614 | Reliable |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai *cronbach’s alpha dari* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel budaya organisasi ,disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang

1. **Regresi Berganda**

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS . Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 5. 7

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.080 | 3.061 |  | 1.333 | .189 |  |  |
| X1 | 1.232 | .139 | .998 | 8.838 | .000 | .545 | 1.834 |
| X2 | .529 | .185 | .323 | -2.861 | .006 | .545 | 1.834 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | | |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y =4,080 + 1,232X1 + 0,529 X2

Dimana:

Y= Kinerja pegawai

X1= budaya organisasi

X2= disiplin kerja

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 4,080. Angka tersebut menunjukkan indikasi kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan kabupaten pinrang bila budaya organisasi (X1), dan disiplin (X2) diabaikan.
2. Koefisien variabel X1 budaya organisasi diperoleh sebesar 1,232 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat budaya organisasi , maka semakin besar pula peningkatan kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.
3. Koefisien variabel X2 disiplin kerja diperoleh sebesar 0,529 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.
4. **Koefesien determinasi**

Analisis koefesien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap varaibel terikat. Jika determinasi (R square) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel.

Tabel 5. 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .816a | .666 | .652 | 1.08000 | 2.145 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tebel diatas disimpulkan bahwa menunjukkan bahwa nilai koefesien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,666 atau 66,6%. Hasil tersebut telah membuktikan bahwa sebesar 66,6% variable, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

1. **Uji Hipotesis** 
   * + 1. Uji T

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. 9

Hasil Uji T

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta |  |  | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.080 | 3.061 |  | 1.333 | .189 |  |  |
| X1 | 1.232 | .139 | .998 | 8.838 | .000 | .545 | 1.834 |
| X2 | .529 | .185 | .323 | 2.861 | .006 | .545 | 1.834 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | | |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

1. Hipotesis 1

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai t hitung budaya organisasi adalah 8,838 >0,281. Dan nilai signifikan 0,000<0,5 memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel diatas adalah bahwa budaya organisasi tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang

1. Hipotesis 2

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai t hitung budaya organisasi adalah 2.861>0,281. Dan nilai signifikan 0,006<0,5 memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel diatas adalah bahwa disiplin kerja tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang

* + - 1. Uji F

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau simultan.Artinya, dalam penelitian ini, uji F hendak membuktikanpengaruh variabel budaya organisasi (X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan di kabupaten pinrang . Hasil pengujian secara simultan ini diperoleh berdasarkan output SPSS uji regresi ganda pada tabel ANOVA.

Tabel 5. 10

Hasil Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 111.660 | 2 | 55.830 | 47.865 | .000b |
| Residual | 55.987 | 48 | 1.166 |  |  |
| Total | 167.647 | 50 |  |  |  |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024*

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 47.865 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.

## Pembahasan.

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai t hitung budaya organisasi adalah 8,838 >0,281. Dan nilai signifikan 0,000<0,5 memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil tabel 5.9 adalah bahwa budaya organisasi tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks tersebut. Dalam konteks ini, "budaya organisasi" mengacu pada nilai-nilai, kebiasaan, norma, dan sikap yang dianut dan dipraktikkan oleh para pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Ini terjadi karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi. Berikut adalah beberapa penjelasan tentang bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai: Budaya organisasi yang mempromosikan keterlibatan pegawai dan memberikan dukungan terhadap kepuasan kerja cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa didengar, dihargai, dan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, mereka cenderung lebih berdedikasi dan produktif.

Budaya yang mendorong inovasi dan kreativitas memungkinkan pegawai untuk merasa nyaman dalam mencoba hal-hal baru tanpa takut akan hukuman atau kritik yang berlebihan jika gagal. Ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya yang menekankan kerjasama dan kolaborasi mendorong pegawai untuk bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan bersama. Ketika individu merasa didukung oleh rekan-rekan mereka dan bekerja dalam lingkungan yang inklusif, mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Budaya organisasi yang fokus pada pencapaian hasil biasanya akan mendorong pegawai untuk mencapai target mereka. Ketika tujuan dan harapan jelas didefinisikan, pegawai memiliki panduan yang lebih jelas untuk mengarahkan usaha mereka, yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya yang mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan pegawai memfasilitasi pertukaran informasi yang efektif. Hal ini membantu mencegah kesalahpahaman, mempromosikan koordinasi, dan memungkinkan tim untuk beradaptasi dengan perubahan dengan lebih cepat, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja.

Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi, pegawai cenderung merasa lebih terhubung dengan misi dan visi organisasi. Ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Peran pemimpin sangat penting dalam membentuk budaya organisasi. Gaya kepemimpinan, nilai-nilai, dan perilaku pemimpin memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan, yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai.

Pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan memperkuat budaya yang diinginkan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang tinggi. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk memperkuat budaya yang mendukung produktivitas dan kinerja yang tinggi. Hasil dari penelitian semacam ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang untuk memperbaiki budaya organisasi mereka dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh parman (2020), hasil yang diperoleh dari penelitian ini yakni disiplin kerja dan dan kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontruksi di Kota Parepare

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Desi nurhikma yanti (2021) Budaya organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,949, 2) disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,154, 3) budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 76% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Begitupun dengan penelitisan yang dilakukan Wita Aulia Munandar, Acep Samsudin, Kokom Komariah (2020) Hasil hipotesis ini menggunakan analisis linear sederhana, hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai t hitung budaya organisasi adalah 2.861>0,281. Dan nilai signifikan 0,006<0,5 memberikan pengaruh positif maka diketahui dari hasil table diatas adalah bahwa budaya organisasi tersebut memberikan pengaruh positif dari variabel kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pinrang.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di dinas pendidikan. Berikut adalah beberapa penjelasan tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di dinas pendidikan, Disiplin kerja mencakup aspek kehadiran dan keteraturan dalam menjalankan tugas. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Hal ini memberikan kepastian bagi dinas pendidikan bahwa pekerja akan hadir dan memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan.

Pegawai yang disiplin cenderung lebih baik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka akan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam dinas pendidikan, ini berarti mereka akan lebih efektif dalam melaksanakan program-program pendidikan dan administratif. Disiplin kerja sering kali berkorelasi dengan kualitas kerja yang lebih baik. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan terorganisir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Misalnya, dalam dinas pendidikan, mereka mungkin lebih cermat dalam menyusun kurikulum atau mengelola administrasi sekolah.

Disiplin kerja membantu pegawai dalam mengelola waktu dengan lebih efisien. Mereka akan lebih mampu untuk merencanakan dan mengalokasikan waktu mereka dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama. Ini penting dalam dinas pendidikan di mana ada banyak tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Kedisiplinan seseorang juga dapat memengaruhi rekan kerjanya secara positif. Pegawai yang disiplin dapat menjadi contoh bagi rekan-rekannya dan membantu menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan terorganisir di lingkungan dinas pendidikan.

Kedisiplinan juga dapat berdampak pada motivasi pegawai. Ketika seseorang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif di dinas pendidikan. demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas pendidikan, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nadia Dwiyanti, (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

1. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian model regresi yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 47.865 dengan signifikansi 0.000 adalah indikator kuat bahwa model tersebut secara statistik signifikan. Dalam konteks analisis regresi, nilai F hitung digunakan untuk menguji hipotesis apakah model regresi yang diestimasi cocok atau tidak cocok secara keseluruhan. Nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa model regresi yang dihasilkan secara keseluruhan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Nilai F hitung yang tinggi dan signifikansi yang sangat rendah (0.000) menunjukkan bahwa variabel independen dalam model tersebut, yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Ini berarti ada bukti yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

Arah koefisien yang positif dalam model regresi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, peningkatan dalam budaya organisasi dan disiplin kerja cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan ini penting karena menekankan bahwa perbaikan dalam budaya organisasi dan disiplin kerja dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku di dalam organisasi dan mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan produktif.

Disiplin kerja, di sisi lain, merujuk pada tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mematuhi waktu kerja, mengikuti prosedur yang benar, dan menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan disiplin kerja. Kinerja pegawai yang tinggi biasanya ditandai dengan produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang baik, dan pencapaian target organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi dan disiplin kerja berfungsi sebagai faktor penentu yang mendukung kinerja pegawai yang optimal.

Dari hasil analisis regresi ini, dapat disarankan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang perlu terus meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pengembangan budaya organisasi, pelatihan disiplin kerja, serta penegakan aturan dan standar kerja yang konsisten.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan memperhatikan dan meningkatkan kedua faktor ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

# BAB VI

# KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian yakni:

* + - 1. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Dengan nilai t hitung sebesar 8.838 yang jauh lebih besar dari nilai kritis 0.281, serta nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif meningkatkan kinerja pegawai
      2. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Disiplin kerja yang tinggi mencakup kehadiran tepat waktu, keteraturan dalam menjalankan tugas, dan kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dengan kualitas kerja dan efisiensi waktu, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.
      3. Secara bersama-sama, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 47.865 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen ini secara statistik signifikan. Arah koefisien yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan dalam budaya organisasi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya perbaikan dalam kedua aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperkuat budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai strategi untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efisie

## Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni:

Diharapkan Dinas Pendidikan agar upaya untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan disiplin kerja terus dilakukan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Diharapkan Dinas Pendidikan melakukan pengembangan program-program yang mendukung budaya organisasi yang positif, seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang terbuka, dan peningkatan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, penting juga untuk memberikan insentif dan sanksi yang sesuai untuk mendorong disiplin kerja yang tinggi di antara pegawai

# DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, H. R. I. (2021). Pengantar metodologi penelitian. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. Adiba: Journal of Education, 1(1), 79-87.

Akmal, Muhammad, Budi Rismayadi, and Wike Pertiwi. "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 5.2 (2024): 5721-5735.

Dwiyanti, N. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).

Dwiyanti, N. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).

Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), 1-24.

Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 915-925.

Hidayat, N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Laris Manis Utama Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).

Irwan Idrus, Risdah 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawnan Pada Perusahaan Daerah Air Minum(Pdam) Kota Parepare. DECISION : Jurnal Ekonomi dan BisnisISSN. 2721-4907 Volume 4, Nomor 1,

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66-79.

Khoirunnisa, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 6(2).

Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 8(1), 28-36.

Nasution, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dwi Sumber Arca Waja (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Nasution, Nurmilasari, and Triana Ananda Rustam. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dwi Sumber Arca Waja." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10.2 (2023): 612-621.

Nugraha, E. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap Komitmen organisasi melalui Motivasi kerja pada Pegawai Hotel Halogen Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen, 623-638.

Parman (2020). Effect of competence, compensation, discipline of work, work environment satisfaction and performance of employees in construction the City of Parepare. Volume 22.2.3.hal 53. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)

Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2).

Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1), 104-112.

Suhardi, B., Maharani, S., & Astuti, R. D. (2020). IMPROVEMENT OF WORK METHOD TO REDUCE REPETITIVE WORK IN PT. TRIJAYA PLASTIK UTAMA WITH OCRA METHOD. Spektrum Industri, 18(2), 103.

Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bca Kcu Magelang. Jurnal Ilmu Manajemen, 759-768.

Sutarjo, J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Goldwell Plastic Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Suhardi, B., Maharani, S., & Astuti, R. D. (2020). Improvement Of Work Method To Reduce Repetitive Work In Pt. Trijaya Plastik Utama With Ocra Method. Spektrum Industri, 18(2), 103.

Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *7*(1), 84-96.