PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PINRANG

*ANALYSIS OF PEOPLE’S BUSINESS CREDIT MANAGEMENT TOWARDS NON PERFORMING LOANS AT*

*PT BANK RAKYAT INDONESIA UNITS TEMMASARANGNGE PINRANG*

# Muh. Sofyan1 Parman2, Fajar Ladung3

Email : Rh8734098@gmail.com1, idrusiwan@yahoo.com2, fajarladungfeb@gmail.com3 1Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

2 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Muhammadiyah Parepare

3Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Jl. Jend. Ahmad Yani No. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulsel

# Abstrak

Muh. Sofyan, 2024,. judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang". Pembimbing I Dr. H. Parman, dan Pembimbing II Fajar Ladung, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan melibatkan responden sebanyak 51 orang, kemudian hasil isian kusioner dianalisis melalui pendekatan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).Adapun Hasil dari penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang, Diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin, kinerja pegawai.**

## Abstract

Muh. Sofyan, 2024,. research title "The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on the Performance of Pinrang Regency Education Service Employees". Supervisor I Dr. H. Parman, and Supervisor II Fajar Ladung, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare (UMPAR). This research aims to determine the extent of the influence of organizational culture and work discipline on the performance of Pinrang Regency Education Service employees. The method used is a quantitative method involving 51 respondents, then the results of the questionnaires are analyzed using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) approach. The results of the research show that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees in the Pinrang Regency Education Service. It is known that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees in the Pinrang Regency Education Office.

Keywords: Organizational Culture, Discipline, employee performance.

# PENDAHULUAN

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

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang dari Februari hingga April 2024, dengan populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari 51 pegawai yang dijadikan sampel, dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti didefinisikan secara operasional berdasarkan teori yang relevan, termasuk konsep budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, serta uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang

# HASIL PENELITIAN

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. 1

 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. 2

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. 3

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. 4

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.

# SIMPULAN 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.

32

*KREDIT MACET PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK UNIT SANGASANGA PERIODE TAHUN 2015-2018*. *18*.

Pestari, A. (2020). *Analisis Prosedur Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan Sistem Pengawasannya Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Meda Gatot Subroto*.

Ramadhan, S., Mahdalena, & Badu, R. S. (2022). Strategi PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Unit Kota Timur untuk Mengatasi. In *Jurnal Mahasiswa Akuntansi* (Vol. 1, Issue 3).

Ramandhana, D. Y., Jayawarsa, A. . K., & Aziz, S. (2018). *Pengaruh Inflasi, Suku Bunga BI Rate, Pertumbuhan Ekonomi, Non Performing Loan (NPL) dan Capital Adequa-cy Ratio(CAR) terhadap Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) pada Bank Umum di Indonesia Periode 2013-2017*. *1*, 30–40.

Rini, R. S., & Aristanto, E. (2019). *Pengaruh Penyeluran Kredit Usaha Rakyat (KUR), Tingkat Suku Bunga Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Melalui Non Performing Loan (NPL) dan Biaya Operasi (BOPO) (Studi Kasus BPD DKI Jakarta, BPD di Yogyakarta dan BPD Jawa Timur)*. *2*.

Suhendar. (2022). *Analisis Faktor Penyebab Terjadinya Kredit Macet Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Cabang Karang Anyar*.

Sujai, M., & Mujahidin Tolitoli, S. (2019). Analysis of non Performing Loan Management PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Mitra Usaha Rakyat Tolitoli Sub-Branch Office SINCE RUWAU. In *SEIKO : Journal of Management & Business* (Vol. 3, Issue 1).

Suryanto. (2020). Analisis Kredit Usaha Rakyat Pada Bank Usaha Rakyat Indonesia.

*AdBispreneur*, *4*(2), 113. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v4i2.22488>

Vhinka, M., Sutrisna, K., Adriani Prayustika, P., & Elfarosa, K. V. (2022). *Analisis Penanganan Kredit Macet Di Masa Pandemi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Denpasar Renon*. https://repository.