

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
KE OLAHRAGAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

PROPOSAL

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

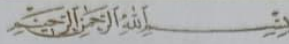
Oleh:

NAMA : AYU ANITA SINAGA
NPM : 2205160668
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 10 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AYU ANITA SINAGA
NPM : 2205160668
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DI SIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. RADIMAN, S. E., M.Si.)

Penguji II

(AGUS SANI, S.E., M.Sc.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AYU ANITA SINAGA
N.P.M : 2205160668
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

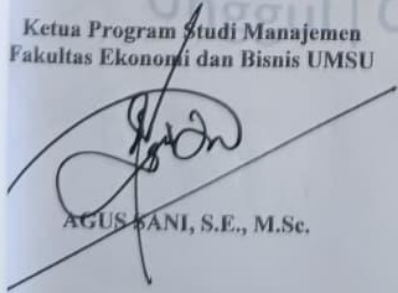
Medan, Februari 2026
Pembimbing Tugas Akhir


Assoc. Prof. Dr. JASMAN SARPUDIN HSB, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


AGUS KANI, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ayu Anita Sinaga
NPM : 2205160668
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Jasman Sarpuddin Hsb, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis ditentukan di tem, jurnal dan sumber yg dilakukan sbg rujukan dan sumber data.		
Bab 5	Kesimpulan dibuat berdasarkan kesimpulan		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ayu Anita Sinaga dan dosen pembimbing telah menyetujui dan menandatangani berita acara ini.	25/2/26	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
Assoc. Prof. Dr. JASMAN SARPUDDIN Hsb, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ayu Anita Sinaga
NPM : 2205160668
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2026

Saya yang menyatakan



Ayu Anita Sinaga

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

ABSTRAK

Ayu Anita Sinaga

2205160668

ayuanitasinaga@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan . pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kepemudaan dan keolahragaan provinsi sumatera utara yang berjumlah 140 orang pegawai pada dinas kepemudaan dan keolahrgaan provinsi sumatera utara . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket) ,studi pustaka , dan observasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis regresi Liner Berganda , Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) . Pengolahan data dalam Penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package For the Sosial Sciens*) versi 25.00 Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATINAL CULTURE AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE YOUTH AND
SPORTS SERVICE OF NORTH SUMATERA PROVINCE**

ABSTRACT

Ayu Anita Sinaga

2205160668

ayuanitasinaga@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatra Provincial Youth and Sports Service, totaling 140 employees at the North Sumatra Provincial Youth and Sports Service. Data collection techniques in this study used questionnaires, literature studies, and observations. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression Analysis Tests, Hypothesis Tests (T Tests and F Tests). Data processing in this study used the SPSS (Statistical Package For the Social Sciences) software program version 25.00. The results of this study prove that partially and simultaneously organizational culture and work discipline have a significant effect on the performance of employees of the North Sumatra Provincial Youth and Sports Service.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance..

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Waramahtullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil 'alamin , segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan karunia yang telah dilimpahkannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta shalawat beiring salam penulis tunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW . sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara** “

Skripsi ini ditunjukkan memenuhi syarat penyelesaian studi pendidikan strara-1 pada fakultas Ekonomi dan bisnis program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis , baik dari segi tenaga, ide – ide maupun dari segi pemikiran. Oleh karena itu ,dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Teristimewa ayahanda tercinta **Awaluddin Sinaga dan ibunda tersayang Nurliana Harahap** yang terus mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil. juga nasihat nasihat yang bermakna dan kasih sayang yang sangat tulus kepada penulis.
2. Bapak **Prof Dr H. Agussani,M,AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Dr. Radiman, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc.Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, SE., MSi.**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **M. Shareza hafiz, SE., M.Acc** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Agus Sani SE., M.Sc** selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak **Arif Pratama Marpaung S.E., M.M** selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitass Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Assoc.prof. Dr. Jasman Sarifuddin Hasibuan SE., M.Si** selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak dan ibu Dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah bapak ibu berikan.
10. Kepada yang terkasih opung saya Alm H. Yusuf Sinaga dan Hj. Mariani Barus saya persembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta dan terimakasih
11. Kepada teman penulis Alya'a wulan Ella Syari, Ade Rizky, Athaya nabila, Pria Febriawan, Farhan Ghalib, M.Deny Syahputra, Dio hafiz , Reza armanda

yang selalu memberikan semangat,dan yang selalu menemani penulis dalam proses belajar, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan

12. Kepada Muhammad Indra Syahputra yang selalu membantu dan selalu ada dalam menemani penulis untuk penelitian ini,terimakasih atas cinta, dukungan dan kesabaran.

Karena kebaikan semua pihak yang telah penulis sebutkan tadi maka penulis bisa menyelesaikan laporan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Laporan skripsi ini memang masih jauh dari kesempurnaan, penulis membuka diri untuk segala saran dan kritik yang membangun guna perbaikan laporan skripsi ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, harapan penulis semoga laporan akhir ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, untuk kedepannya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya penulis sendiri Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Februari 2026
Penulis

Ayu Anita Sinaga
NPM. 2205160668

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1. 1. Latar Belakang Masalah	1
1. 2. Identifikasi Masalah	9
1. 3. Batasan Masalah	9
1. 4. Rumusan Masalah	9
1. 5. Tujuan Penelitian	10
1. 6. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2. 1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Pegawai	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja pegawai	14
2.1.1.4. Tujuan Kinerja Pegawai	15
2.1.1.5. Manfaat Kinerja Pegawai	16
2.1.2. Budaya Organisasi	16
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	16
2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	18
2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi	19
2.1.2.4. Tujuan Budaya Organisasi	20
2.1.2.5. Manfaat Budaya Organisasi	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Defenisi Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja	25
2.1.3.5 Manfaat Disiplin Kerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai	28

2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja	30
2.4	Hipotesis.....	31
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	32
3.1.	Pendekatan Penelitian	32
3.2.	Defenisi Operasional	32
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3.1.	Tempat Penelitian	33
3.3.2.	Waktu Penelitian dan Rencana Kegiatan.....	33
3.4.	Populasi dan Sampel	34
3.4.1.	Populasi	34
3.4.2.	Sampel	35
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1.	Kuisisioner (Angket).....	36
3.5.2.	Studi Pustaka	37
3.6.	Teknik Analisa Data.....	37
3.6.1.	Uji Kualitas Data	37
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	38
3.6.3.	Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.6.4.	Uji Hipotesis	39
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1.	Hasil Penelitian	41
4.2.	Uji Realiabilitas	43
4.3.	Uji Normalitas	44
4.4.	Uji Multikolinearitas	48
4.5.	Uji Heterokedastisitas	49
4.6.	Uji Autokorlasi	50
4.7.	Analisis regrsi Berganda	51
4.8.	Uji t.....	52
4.9.	Uji F.....	54
4.10.	Uji R Square.....	56
4.11.	Pembahasan.....	57
DAFTAR	PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.2. Data Pra Riset Mengenai Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.1.3. Data Pra Riset Mengenai Budaya Organisasi	5
Tabel 1.1.4. Data Pra Riset Mengenai Disiplin Kerja	7
Table 3.2.1. Defenisi Operasional	31
Tabel 3.3.2.1. Jadwal dan Waktu Penelitian	32
Tabel 3.4.1.1. Rincian populasi berdasarkan divisi	33
Tabel 3.5.1. Instrumen Skala Likert	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.3 Kerangka Berfikir	28
Gambar 3.6.4.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	38
Gambar 3.6.4.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	39

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan saat ini. Salah satu peranan sumber daya manusia adalah meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan pada perusahaan. Kinerja pegawai yang tidak maksimal akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, baik dalam kebudayaan suatu organisasi maupun beban kerja yang di miliki pegawai. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Suparna & Noor, 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan, Dalam hal ini karyawan di harapkan dapat memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karna itu untuk mendukung tujuan dan pencapaian perusahaan berhasil secara maksimal, perlu diperhatikan mengenai kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam konteks organisasi pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target-target administratif, tetapi juga menyangkut kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal memerlukan berbagai faktor pendukung yang saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dua faktor yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan disiplin kerja (Robbins, 2017).

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi di tetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut Budaya organisasi, yang merujuk pada nilai nilai, norma, dan pola intraksi dalam organisasi, berperan dalam menciptakan suasana kerja yang baik bagi pegawai. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan motivasi anggota organisasi. Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi , kepuasan kerja, dan semangat berkolaborasi, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat bisa menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakselarasan antar individu baik itu nilai nilai pribadi karyawan dapat menurunkan produktivitas, menciptakan ketegangan, dan bahkan menyebabkan pegawai mengalami stres. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Marliani & Merisa, 2024).

Untuk mampu mempunyai pegawai dengan kinerja yang tinggi harus memperhatikan masalah pada disiplin kerja. Disiplin kerja adalah proses pengembangan rasa individu untuk secara obyektif mempertahankan dan

meningkatkan tujuan organisasi , yang di buktikan dengan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Kedisiplinan yang baik adalah refleksi dari rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, baik dari tingkat kehadiran, tata tertib, mengikuti peraturan yang ada di perusahaan dan lainnya. Dengan demikian, perusahaan juga harus membuat peraturan yang jelas dan adil agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang akan di kerjakan pegawai (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam mendorong seseorang untuk mencapai suatu harapan dan pekerjaan di perusahaan. Menurut Arti, (2016) mengatakan bahwa ” kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Hal tersebut pun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, jika pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut Nasution, (2023) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan tindakan yang akan merugikan pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera utara (Dispora Sumut), masih terdapat beberapa permasalahan mengenai budaya organisasi yaitu kurangnya budaya organisasi yang kondusif menyebabkan karyawan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang baik, ditandai dengan kurangnya kerjasama yang efektif antar karyawan dan hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan karyawan sehingga menimbulkan kesenjangan dan kekurangan komunikasi. Berdasarkan pada hasil observasi yang peneliti lakukan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan

Sumatera Utara mengenai budaya organisasi. Berikut merupakan pra- *survey* yang menggambarkan masalah terkait dengan variabel budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Pra Riset Mengenai Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	Jawaban (n; 150)	
		Ya (%)	Tidak (%)
Kinerja Pegawai	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan organisasi.	82%	18%
	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan.	79%	21%
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal.	85%	15%
	Saya bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan.	80%	20%
	Saya menunjukkan sikap kerja yang positif seperti tanggung jawab dan komitmen.	84%	16%
	Saya mampu bekerja sama dengan tim dan berkomunikasi dengan baik.	84%	16%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil data pra riset mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat kinerja pegawai berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari persentase jawaban “Ya” pada seluruh pernyataan yang berada di atas 79%. Pada indikator kualitas dan kuantitas kerja, sebanyak 82% responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas organisasi, dan 79% responden mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memenuhi tuntutan kualitas dan produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi.

Pada indikator ketepatan waktu dan efektivitas, hasil pra riset menunjukkan bahwa 85% responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal, sedangkan 80% responden menyatakan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan pekerjaan. Persentase ini mengindikasikan bahwa

mayoritas pegawai mampu mengelola waktu kerja dengan baik serta memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi.

Selanjutnya, pada indikator sikap dan perilaku kerja, sebanyak 84% responden menunjukkan sikap kerja positif seperti tanggung jawab dan komitmen, serta 84% responden menyatakan mampu bekerja sama dalam tim dan berkomunikasi dengan baik. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya memiliki kinerja teknis yang baik, tetapi juga didukung oleh sikap profesional, loyalitas, serta kemampuan interpersonal yang memadai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil pra riset ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat yang relatif tinggi, namun masih terdapat sekitar 15–21% responden yang menjawab “*Tidak*” pada beberapa indikator. Kondisi ini mengindikasikan adanya sebagian pegawai yang belum sepenuhnya optimal dalam aspek kualitas, efektivitas, maupun sikap kerja, sehingga perlu mendapat perhatian lebih melalui peningkatan motivasi, pengawasan, serta pengembangan kompetensi pegawai.

Tabel 1.2 Data Pra Riset Mengenai Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	Jawaban (n; 150)	
		Ya (%)	Tidak (%)
Budaya Organisasi	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	78%	22%
	Saya aktif memberikan ide atau masukan untuk pengembangan organisasi.	74%	26%
	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.	81%	19%
	Saya terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan kerja.	85%	15%
	Saya memahami dan menerapkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.	88%	12%
	Seluruh pegawai menerapkan aturan dan norma kerja secara konsisten.	83%	17%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil data pra riset mengenai budaya organisasi, dapat diketahui bahwa secara umum budaya organisasi berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang memberikan jawaban “Ya” pada seluruh pernyataan, dengan persentase di atas 74%. Pada indikator keterlibatan (involvement), sebanyak 78% responden menyatakan dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan 74% responden aktif memberikan ide atau masukan untuk pengembangan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah merasa terlibat dalam aktivitas organisasi, meskipun masih terdapat sekitar 22–26% responden yang belum merasakan keterlibatan secara optimal.

Pada indikator pembelajaran berkelanjutan (continuous learning), hasil pra riset menunjukkan bahwa 81% responden menyatakan organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri, serta 85% responden terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan kerja. Persentase ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memiliki komitmen yang cukup baik dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Selanjutnya, pada indikator konsistensi nilai (consistency of values), sebanyak 88% responden memahami dan menerapkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, dan 83% responden menyatakan seluruh pegawai menerapkan aturan serta norma kerja secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi telah dipahami dengan baik dan relatif diterapkan secara merata oleh pegawai, sehingga menciptakan keselarasan perilaku dalam lingkungan kerja.

Hasil pra riset ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada tingkat yang positif dan kondusif. Namun demikian, masih terdapat sekitar 12–26% responden yang menjawab “*Tidak*”, terutama pada aspek keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemberian ide. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan partisipasi pegawai serta penciptaan iklim organisasi yang lebih terbuka agar budaya organisasi dapat semakin kuat dan efektif dalam mendukung kinerja pegawai.

Tabel 1.3 Data Pra Riset Mengenai Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	Jawaban (n; 150)	
		Ya (%)	Tidak (%)
Disiplin Kerja	Saya selalu mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku dalam organisasi.	86%	14%
	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	83%	17%
	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	88%	12%
	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	90%	10%
	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan.	85%	15%
	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	89%	11%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil data pra riset mengenai disiplin kerja, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh persentase jawaban “*Ya*” yang sangat tinggi pada seluruh pernyataan, yaitu berada pada rentang 83% hingga 90%. Pada indikator ketaatan terhadap peraturan dan SOP, sebanyak 86% responden menyatakan selalu mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku dalam organisasi, serta 83% responden melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memahami dan menerapkan aturan kerja dengan baik dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Pada indikator kehadiran dan ketepatan waktu, hasil pra riset menunjukkan bahwa 88% responden selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, dan bahkan 90% responden jarang absen tanpa alasan yang jelas. Persentase yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap waktu kerja serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan kewajiban sebagai anggota organisasi.

Selanjutnya, pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan, sebanyak 85% responden menyatakan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan, dan 89% responden bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan perannya, serta menunjukkan profesionalitas dan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil pra riset ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada tingkat yang sangat baik dan menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 10–17% responden yang menjawab “*Tidak*”, sehingga perlu dilakukan upaya lanjutan berupa penguatan pengawasan, pemberian motivasi, serta pembinaan secara berkelanjutan agar tingkat disiplin kerja dapat semakin optimal dan merata di seluruh pegawai.

Dari uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam permasalahan yang di alami Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera utara (Dispora Sumut). Maka, peneliti memilih judul ”**Pengaruh**

Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara”

1. 2. Identifikasi Masalah

1. Hubungan kerja yang belum harmonis, yang berdampak pada kurangnya rasa kekompakkan serta rendahnya interaksi positif di lingkungan kerja.
2. Masih ada pegawai yang datang terlambat, meskipun sistem absensi digital mencatat waktu secara real time. Sehingga pekerjaan dapat tertunda dan menurunnya kinerja
3. Beberapa kinerja karyawan menurun di karenakan kurangnya budaya organisasi dan disiplin kerja, serta kurangnya kedekatan antara atasan dengan pegawai

1. 3. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan ketepatan arah penelitian, maka tidak semua masalah akan di teliti. Maka dari itu permasalahan penelitian di fokuskan pada aspek Budaya organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

1. 4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan permasalahan yang di hadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?

1. 5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?

1. 6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
- b. Menambah informasi bahan pembandingan penelitian lain yang berhubungan dengan masalah penelitian ini atau dapat melanjutkan penelitian tersebut menjadi lebih baik lagi, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja pada kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan bagi Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2. 1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan manifestasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya dalam suatu organisasi (Marjuni, 2024).

Kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada penyelesaian tugas-tugas rutin, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Robbins, (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yang dapat dirumuskan sebagai $Kinerja = f(Kemampuan \times Motivasi)$. Sedangkan menurut Hasibuan, (2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Konsep kinerja pegawai ini sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Priyono & Marnis, (2008), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan karakteristik individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (Ability): Meliputi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.
- 2) Motivasi dan Kompensasi: Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja pegawai, termasuk imbalan berupa gaji, tunjangan, dan benefit lainnya.

Menurut Nimran, (2015), kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja, komunikasi, serta tingkat disiplin dan beban kerja yang dimiliki pegawai. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan menentukan tingkat efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Nimran, (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kepemimpinan dan Budaya Organisasi:** Gaya kepemimpinan atasan serta nilai, norma, dan keyakinan organisasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.
- 2) **Lingkungan Kerja dan Komunikasi:** Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja serta efektivitas penyampaian informasi yang mendukung kelancaran kerja pegawai.
- 3) **Disiplin Kerja dan Beban Kerja:** Ketaatan pegawai terhadap aturan serta kesesuaian jumlah dan kompleksitas tugas dengan kemampuan pegawai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja pegawai

Adapun menurut Mangkunegara, (2017). Indikator kinerja pegawai yaitu:

1) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kualitas kerja tercermin dari tingkat ketelitian, kerapihan, akurasi, dan kesesuaian hasil kerja dengan spesifikasi yang diharapkan.

2) **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja mencerminkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan beban kerja, yang diukur dari jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi.

3) **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan deadline yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu memanfaatkan waktu secara optimal dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Sedangkan menurut Priansa, (2018), indikator kinerja pegawai juga dapat ditinjau dari:

1) Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi dengan cara yang efisien, serta menghasilkan output yang benar-benar mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2) Kemandirian dan Inisiatif

Kemandirian dan inisiatif mencerminkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan berlebihan, memiliki komitmen kerja yang tinggi, serta proaktif dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

3) Kerjasama dan Adaptabilitas

Kerjasama dan adaptabilitas menggambarkan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan tim, berkomunikasi dengan baik, mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, serta memiliki motivasi untuk berinovasi dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

2.1.1.4. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja pegawai adalah untuk menciptakan sinergi antara kemampuan individu dengan kebutuhan organisasi guna mencapai efektivitas dan

efisiensi maksimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Melalui kinerja yang optimal, organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Selain itu, kinerja pegawai yang baik juga bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja, mengembangkan potensi sumber daya manusia, dan membangun budaya organisasi yang positif serta berkelanjutan (Warella et al., 2021).

2.1.1.5. Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat kinerja pegawai yang optimal sangat signifikan bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Bagi organisasi, kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis, serta memperkuat reputasi dan citra perusahaan di mata stakeholder. Bagi pegawai sendiri, kinerja yang baik akan membuka peluang untuk pengembangan karir, peningkatan kompensasi, pengakuan atas kontribusi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sementara bagi masyarakat, kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas, menciptakan lapangan kerja, dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional (Warella et al., 2021)

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen fundamental yang memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika kehidupan organisasi dan perilaku individu di dalamnya. Menurut Robbins, (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Definisi ini menekankan

bahwa budaya organisasi bukan hanya sekedar sekumpulan aturan atau prosedur formal, tetapi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma yang telah terinternalisasi dalam diri setiap anggota organisasi dan menjadi ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2013).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai di dalam organisasi (Nugraha & Muchtar, 2025). Sebagaimana dikemukakan oleh Yuliasuti et al., (2022), budaya organisasi berfungsi sebagai sistem kontrol sosial yang membantu pegawai memahami nilai-nilai yang diharapkan dan perilaku yang diterima dalam organisasi. Budaya yang kuat akan menciptakan keseragaman persepsi, sikap, dan perilaku di antara anggota organisasi, sehingga dapat mengurangi konflik internal dan meningkatkan koordinasi kerja. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai melalui penciptaan rasa memiliki dan identitas organisasi yang kuat. Ketika pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai organisasi, maka motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan akan meningkat secara signifikan.

Lebih lanjut, budaya organisasi juga berfungsi menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh anggota organisasi. Menurut Nurhayati et al., (2012), budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kreativitas serta inovasi pegawai. Suasana kerja yang kondusif ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik juga akan memfasilitasi komunikasi yang efektif antar level organisasi, mendorong kerja sama tim, dan menciptakan atmosfer saling percaya dan menghargai di antara anggota

organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya berpengaruh pada aspek formal pekerjaan, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai secara keseluruhan.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Harahap, (2011), budaya organisasi terbentuk dari berbagai faktor yang mencerminkan nilai, keyakinan, serta pola perilaku yang dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: Nilai-nilai Dasar (Basic Values): Keyakinan fundamental organisasi tentang apa yang dianggap benar dan salah, baik dan buruk, serta penting dalam menjalankan aktivitas organisasi.

- 1) Norma dan Asumsi Dasar: Standar perilaku serta keyakinan yang telah menjadi pedoman tidak tertulis bagi anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi
- 2) Simbolisme dan Ritual: Tradisi, upacara, dan simbol yang mencerminkan nilai-nilai organisasi serta memperkuat identitas dan rasa kebersamaan anggota.

Menurut Robbins, (2017), budaya organisasi juga dipengaruhi oleh struktur organisasi serta sistem reward, punishment, dan komunikasi yang diterapkan, yang mencerminkan pola kekuasaan, tanggung jawab, serta mekanisme interaksi dalam organisasi, adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur Organisasi: Pola hierarki, pembagian tugas, dan sistem koordinasi yang menunjukkan bagaimana kekuasaan, otoritas, dan tanggung jawab dijalankan.

- 2) Sistem Reward, Punishment, dan Komunikasi: Mekanisme penghargaan dan sanksi serta pola komunikasi yang mencerminkan keterbukaan, transparansi, dan partisipasi dalam organisasi
- 3) Gaya Kepemimpinan: Pola perilaku dan pendekatan pimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, serta menjadi teladan bagi anggota organisasi yang berperan penting dalam membentuk nilai, sikap, dan kebiasaan kerja dalam organisasi.

2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Schein, (2010) Indikator budaya organisasi dapat diukur melalui:

- 1) Keterlibatan dan Partisipasi

Tingkat partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pengembangan organisasi. Keterlibatan menunjukkan sejauh mana pegawai merasa memiliki organisasi serta terdorong untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

- 2) Pemberdayaan Pegawai

Tingkat kewenangan dan kepercayaan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pemberdayaan mencerminkan budaya organisasi yang menghargai kompetensi dan kemandirian pegawai.

- 3) Pembelajaran Berkelanjutan

Komitmen organisasi dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus mengembangkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan melalui pelatihan serta pembelajaran kerja. Pembelajaran

berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Wirawan, (2007) indikator budaya organisasi juga dapat ditinjau dari beberapa aspek yang mencerminkan nilai dan perilaku yang berlaku dalam organisasi yaitu:

1) Konsistensi Nilai

Tingkat kesamaan pemahaman dan penerapan nilai-nilai, norma, dan aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, sehingga tercipta keselarasan perilaku pegawai dan stabilitas dalam pelaksanaan tugas.

2) Orientasi Tim

Kemampuan organisasi dalam membangun kerjasama tim, koordinasi antar unit kerja, dan kolaborasi antar pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Orientasi tim mencerminkan budaya saling mendukung dan menghargai kontribusi setiap anggota organisasi.

3) Adaptabilitas dan Inovasi

Kemampuan organisasi dan pegawai untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam menjalankan tugas. Adaptabilitas menunjukkan fleksibilitas budaya organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang baru.

2.1.2.4. Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan utama dari pengembangan budaya organisasi adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Schein, (2010), budaya organisasi

bertujuan untuk menciptakan identitas organisasi yang kuat dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain, meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta menciptakan stabilitas sistem sosial dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga bertujuan untuk memfasilitasi koordinasi dan integrasi antar unit kerja, mengurangi konflik internal, dan menciptakan mekanisme kontrol yang efektif. Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, diharapkan organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan sustainable dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal.

2.1.2.5. Manfaat Budaya Organisasi

Implementasi budaya organisasi yang baik akan memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi organisasi dan individu di dalamnya. Menurut Tika (2018), manfaat budaya organisasi meliputi peningkatan kinerja organisasi melalui terciptanya sinergi antar anggota organisasi, peningkatan kepuasan kerja pegawai karena adanya kejelasan nilai dan ekspektasi, serta peningkatan daya saing organisasi melalui terciptanya keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh kompetitor. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mengurangi turnover pegawai karena terciptanya rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat antara pegawai dengan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang baik akan memfasilitasi proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, sehingga dapat meminimalkan masalah adaptasi dan integrasi pegawai baru ke dalam organisasi (Schein, 2010a)

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena disiplin menjadi dasar terbentuknya perilaku kerja yang bertanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai aturan organisasi. Menurut Siagian, (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan. Sementara itu, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen dalam meningkatkan kesadaran dan kesiediaan seorang pegawai untuk menaati seluruh aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Dari perspektif perilaku organisasi, disiplin kerja juga berkaitan dengan kedisiplinan individu dalam mengelola waktu, komitmen, motivasi, serta kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Ganyang, 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bukan hanya sekadar mematuhi aturan, tetapi mencerminkan kesadaran, etika kerja, dan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Santos, (2025) terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yaitu:

- 1) Motivasi Kerja Motivasi menjadi pendorong internal yang membuat pegawai memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan dan bekerja sesuai

prosedur. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

- 2) Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan yang tegas, adil, memberi teladan, serta memberikan arahan yang jelas akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai.
- 3) Sistem Penghargaan dan Sanksi Penerapan sistem yang adil dalam pemberian kompensasi, penghargaan, maupun sanksi yang jelas, terukur, dan konsisten dapat meningkatkan kepatuhan dan loyalitas pegawai dalam bekerja.

Menurut Metris, (2024), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu:

- 1) Lingkungan dan Budaya Organisasi Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, kondusif, serta budaya organisasi yang kuat (nilai, norma, dan kebiasaan positif) dapat mendorong pegawai bekerja lebih tertib dan mengikuti aturan.
- 2) Kejelasan Aturan dan Pengawasan Peraturan dan prosedur kerja yang tertulis dengan jelas dan mudah dipahami, disertai dengan pengawasan serta evaluasi kinerja yang efektif dan konsisten, akan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan organisasi.
- 3) Kepemimpinan yang Tegas dan Adil: Gaya kepemimpinan yang memberikan arahan jelas, bersikap adil, dan menjadi teladan bagi pegawai akan mendorong disiplin, kepatuhan terhadap aturan, serta meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2019) indikator disiplin kerja dapat ditinjau dari:

1) Ketaatan terhadap Peraturan Kerja

Ketaatan terhadap peraturan kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mematuhi seluruh ketentuan, tata tertib, dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang disiplin akan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional.

2) Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP)

Kepatuhan terhadap SOP mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang mematuhi SOP dapat meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan keteraturan, serta menjamin konsistensi kualitas output pekerjaan.

3) Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Kehadiran dan ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, jarang absen tanpa alasan yang jelas, serta mampu mengatur waktu kerja dengan baik. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai, (2018) indikator disiplin kerja dapat ditinjau dari:

1) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan.

2) Penggunaan Perlengkapan dan Fasilitas Kerja

Penggunaan perlengkapan dan fasilitas kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam merawat, menjaga, dan menggunakan aset organisasi dengan baik dan sesuai peruntukannya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan fasilitas kerja secara efisien, tidak menyalahgunakan, serta menjaga kondisinya agar tetap berfungsi optimal.

3) Sikap dan Perilaku Kerja

Sikap dan perilaku kerja menggambarkan etika dan moral pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain yang terkait dengan organisasi. Pegawai yang disiplin akan menunjukkan sikap hormat, sopan santun, kerjasama yang baik, serta menjaga nama baik organisasi dalam setiap tindakan dan komunikasinya.

2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari penerapan disiplin kerja dalam organisasi adalah untuk menciptakan keteraturan, stabilitas, serta produktivitas kerja yang optimal sehingga seluruh proses operasional dapat berlangsung sesuai rencana. Menurut Hasibuan (2019), tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas sesuai standar, peraturan, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga alur pekerjaan dapat berjalan secara tertib, sistematis, dan efisien. Disiplin juga bertujuan menciptakan perilaku kerja yang konsisten sehingga pegawai memiliki kebiasaan positif dalam bekerja, seperti tidak menunda pekerjaan, menghormati waktu kerja, serta menghargai komitmen tugas. Rusby (2017) menambahkan bahwa disiplin kerja bertujuan

meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, menumbuhkan rasa hormat terhadap peraturan organisasi, serta membangun sikap loyalitas terhadap tujuan lembaga. Dengan adanya penerapan disiplin, organisasi dapat mencegah dan meminimalkan berbagai bentuk pelanggaran, seperti terlambat hadir, penyalahgunaan fasilitas, kesalahan administratif, atau tindakan indiscipliner yang dapat menghambat proses kerja. Selain itu, disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang profesional dan berkualitas, karena pegawai bekerja berdasarkan etika, komitmen, serta norma yang berlaku (Farida, U. & Hartono, 2016).

2.1.3.5 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin kerja tidak hanya dirasakan oleh organisasi sebagai sebuah sistem, tetapi juga berdampak langsung pada perkembangan profesional pegawai secara individu. Menurut Robbins, (2017), disiplin kerja memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas, efisiensi penggunaan waktu, serta mutu hasil kerja yang lebih optimal karena pegawai terbiasa bekerja dengan teratur dan sesuai pedoman. Pegawai yang memiliki sikap disiplin akan lebih fokus dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki pola kerja yang lebih terstruktur sehingga peluang untuk berkembang dalam karier menjadi lebih besar. Pratama, & Mahargiono, (2023) menjelaskan bahwa manfaat disiplin juga dapat dilihat dari terciptanya lingkungan kerja yang tertib, harmonis, serta minim konflik karena setiap individu memahami batasan, aturan, dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, organisasi dapat mengurangi biaya operasional akibat kesalahan kerja, menekan angka absensi, mengurangi pergantian pegawai (*turnover*), serta meningkatkan tingkat kepercayaan internal

dan eksternal terhadap kinerja lembaga. Dalam konteks jangka panjang, disiplin kerja membantu membangun citra profesional organisasi, meningkatkan daya saing lembaga, serta menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan kerja di masa depan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi alat kontrol organisasi, melainkan juga investasi penting bagi keberhasilan perusahaan dan pengembangan kualitas pegawai secara menyeluruh (Farida, U. & Hartono, 2016).

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Afriansyah et al., (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi, sehingga semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat disiplin dan kinerja pegawai. Sejalan dengan temuan tersebut, Arianty, (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penelitian Elisnawati et al., (2023) juga memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di samping kompetensi digital dan motivasi kerja. Selanjutnya, Wardani, (2016) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan, yang menandakan pentingnya penerapan budaya kerja yang kondusif dan konsisten. Selain itu,

Fatimah & Frinaldi, (2020) menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa budaya dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi, budaya kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai instansi.

2.3 Kerangka Konseptual

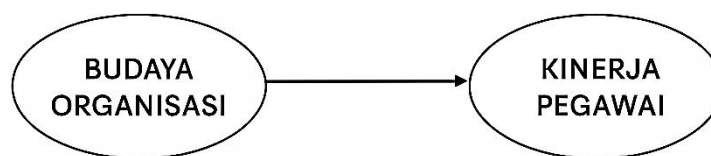
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, kebiasaan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar dalam bersikap serta mengambil keputusan. Budaya yang kuat mampu menciptakan keterikatan kerja, menumbuhkan komitmen, serta memberikan arah perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang didukung budaya positif dapat meningkatkan motivasi, menciptakan keselarasan, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Menurut Suherman (2017), budaya organisasi mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi sehingga secara langsung berimplikasi pada kinerja. Penelitian Afriansyah et al., (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arianty (2020) juga menemukan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Dapat disimpulkan jika perilaku pegawai dalam organisasi dapat meningkat jika pegawai memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku, sikap, dan

motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, perilaku dan kinerja pegawai dapat menurun apabila mereka tidak memahami atau tidak selaras dengan nilai-nilai budaya organisasi yang ada. Oleh karena itu, budaya organisasi yang positif dan dipahami dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

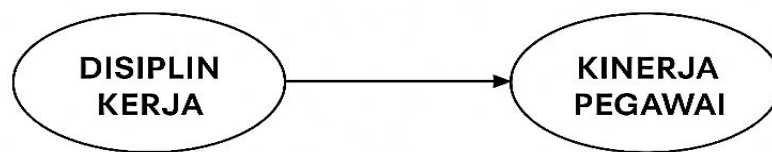
Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi tata tertib, aturan, serta standar yang ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi biasanya menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Hasibuan, (2019) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi karena kedisiplinan menciptakan ketertiban dan efisiensi dalam bekerja. Sindrawati (2023) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik sangat diperlukan dalam mendukung pencapaian kinerja optimal.

Dapat disimpulkan jika perilaku pegawai dalam organisasi dapat meningkat jika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja

yang baik dapat mendorong pegawai untuk menaati peraturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan

Namun, perilaku dan kinerja pegawai dapat menurun apabila mereka tidak memiliki kesadaran diri yang baik terhadap pentingnya disiplin kerja. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



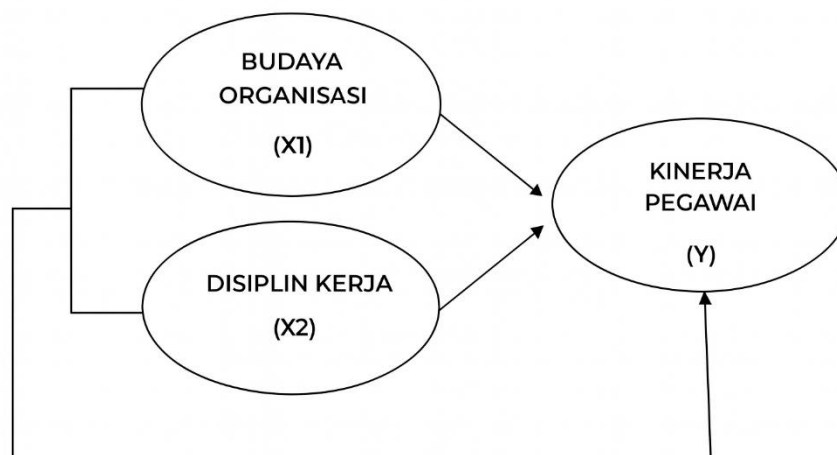
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan dua variabel internal yang memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi memberi arah perilaku dan nilai kerja, sementara disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai prosedur, aturan, serta target yang telah ditetapkan.

Penelitian Wandani & Utami (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rohmah & Tobing (2023) juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan performa pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan dua variabel strategis yang bersama-sama dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian teori maupun kajian penelitian terdahulu bahwa pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahrgaan Provinsi Sumatera Utara
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahrgaan Provinsi Sumatera Utara
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahrgaan Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara Budaya organisasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu, jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada populasi ataupun sampel

Pendekatan penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sujarweni (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala. . Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional menurut Sujarweni (2018) adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari

mana. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Table 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	Kualitas kerja Kuantitas pekerjaan Ketepatan waktu Kemampuan kerja Kerja sama dalam organisasi	Likert
Budaya Organisasi (X₁)	Menurut Robbins, (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.	Nilai-nilai organisasi Norma dan kebiasaan kerja Persepsi pegawai terhadap budaya Sosialisasi budaya organisasi	Likert
Disiplin Kerja (X₂)	Menurut Siagian (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan.	Ketepatan waktu Ketaatan terhadap aturan Tanggung jawab kerja Kepatuhan pada prosedur	Likert

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penulis melakukan penelitian ini yaitu di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian dan Rencana Kegiatan

Waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian di lakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul

waktu penelitian (Juliandi & Manurung, 2014) waktu penelitian di rencanakan dari bulan Agustus sampai Februari 2026. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3.2.1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Judul	■	■																		
2	Survey Pendahuluan	■	■	■																	
3	Identifikasi Masalah		■	■	■	■	■	■													
4	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal												■								
6	Revisi Proposal													■							
7	Pengolahan & Analisis Data														■	■	■				
8	Pengumpulan Data																■				
9	Penelitian Tugas Akhir																	■			
10	Bimbingan Tugas Akhir																		■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																				■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Rincian populasi berdasarkan divisi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.1.1. Rincian populasi berdasarkan divisi

No	Divisi	Jumlah Populasi (N)
1	Kasubbag Umum & Kepegawaian	12
2	Kasubbag Keuangan	25
3	Ruangan Sarana dan Prasarana	40
4	Ruangan Peningkatan Prestasi Olahraga	35
5	Ruangan Peningkatan Pembudayaan Olahraga	38
Total Populasi		150

Dengan demikian, total populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 pegawai.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau seluruh anggota populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk memperoleh data yang representatif (Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh (sensus)**, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil **seluruh anggota populasi** sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Penggunaan teknik sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan seluruhnya sebagai responden. Dengan demikian, seluruh pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini berkaitan dengan proses pengumpulan data atau informasi dari suatu populasi dan sampel yang akan dijadikan referensi sebagai bahan dalam penelitian. Menurut Widagdo et al. (2021), pengumpulan data membutuhkan teknik, alat, dan instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data juga merupakan

proses bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat yang digunakan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

3.5.1. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2018).

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang memenuhi kriteria purposive sampling. Pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan masing-masing variabel yang diukur menggunakan Skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden dibuat dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan terdapat 5 opsi jawaban yang harus dipilih salah satunya.

Adapun opsi jawaban tersebut yaitu:

Tabel 3.5.1. Instrumen Skala Likert

No.	Notasi Skala	Skor
1.	SS – Sangat Setuju	5
2.	S – Setuju	4
3.	KS – Kurang Setuju	3
4.	TS – Tidak Setuju	2
5.	STS – Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.5.2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data sekunder melalui buku, jurnal ilmiah, skripsi, tesis, dokumen, artikel, serta sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian (Nazir, 2014). Data sekunder ini digunakan sebagai landasan teori dan dasar penyusunan kerangka berpikir dalam penelitian.

3.6. Teknik Analisa Data

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

3.6.1. Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan bebas dari masalah statistik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau analisis grafik Normal P-Plot. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Santoso, 2018).

Kriteria pengujian:

- Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji ini menggunakan uji Glejser atau melihat pola scatterplot. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Santoso, 2018). Pengujian

menggunakan Durbin-Watson (DW Test). Jika nilai DW berada di antara $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terjadi autokorelasi.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya Organisasi

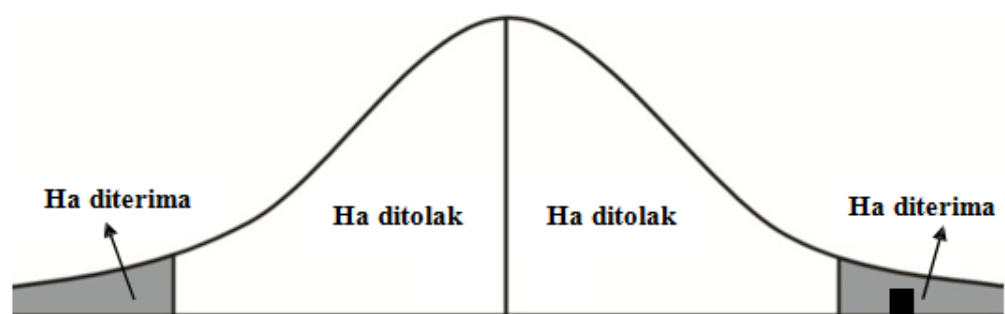
X_2 = Disiplin Kerja

e = Error term

3.6.4. Uji Hipotesis

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen



secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Gambar 3.6.4.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

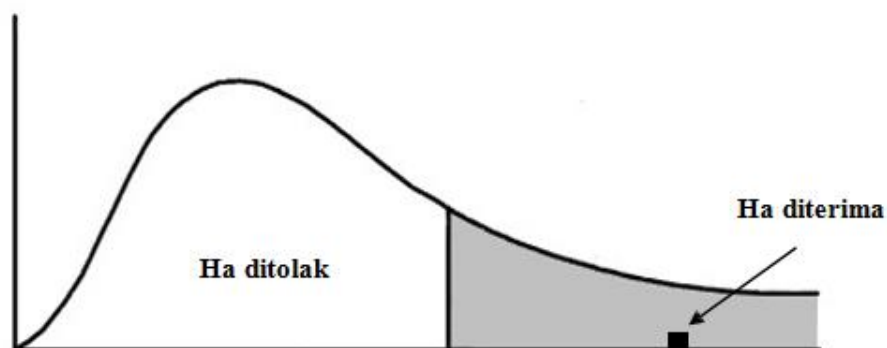
Gambar kurva uji t ditampilkan di atas sebagai ilustrasi bentuk distribusi t yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

Kriteria pengujian:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak (variabel independen berpengaruh signifikan).
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima (variabel independen tidak berpengaruh signifikan).

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Santoso, 2018).



Gambar 3.6.4.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Gambar kurva uji F pada ilustrasi menunjukkan bentuk distribusi F yang bersifat skewed (miring ke kanan).

Kriteria pengujian:

- Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak (variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018)

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Pearson (*Product Moment*), yaitu dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor totalnya. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) lebih besar dari nilai *r tabel* pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 150 orang, diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,159 ($df = n - 2 = 150$). Hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1.1. Uji Validitas

Item	Pearson Correlation (r Hitung)	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
------	--------------------------------	-----------------	---	------------

X1.1	0,564	0,000	150	Valid
X1.2	0,596	0,000	150	Valid
X1.3	0,615	0,000	150	Valid
X1.4	0,560	0,000	150	Valid
X1.5	0,575	0,000	150	Valid
X1.6	0,515	0,000	150	Valid
X2.1	0,586	0,000	150	Valid
X2.2	0,549	0,000	150	Valid
X2.3	0,534	0,000	150	Valid
X2.4	0,443	0,000	150	Valid
X2.5	0,490	0,000	150	Valid
X2.6	0,570	0,000	150	Valid
Y1	0,716	0,000	150	Valid
Y2	0,689	0,000	150	Valid
Y3	0,654	0,000	150	Valid
Y4	0,690	0,000	150	Valid
Y5	0,511	0,000	150	Valid
Y6	0,597	0,000	150	Valid

r tabel ($n=150$, $\alpha=0,05$) = 0,159

Sumber: olah data pribadi 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan jumlah responden sebanyak 150 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,159 ($df = n - 2 = 150$, $\alpha = 0,05$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai Pearson Correlation (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,159) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian pada variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yaitu X1.1 hingga X1.6 memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,515 hingga 0,615 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada semua item. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,159) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh item pernyataan variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil pengujian pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yaitu X2.1 hingga X2.6 memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,443 hingga 0,586 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada

semua item. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,159) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil pengujian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yaitu Y1 hingga Y6 memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,511 hingga 0,716 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada semua item. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,159) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) seluruhnya dinyatakan valid, sehingga data yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap item-item pernyataan menunjukkan hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen tersebut. Hasil uji reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang mencakup variabel Budaya

Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2.1. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	18

Sumber: olah data pribadi 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 dengan jumlah 18 item pernyataan. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

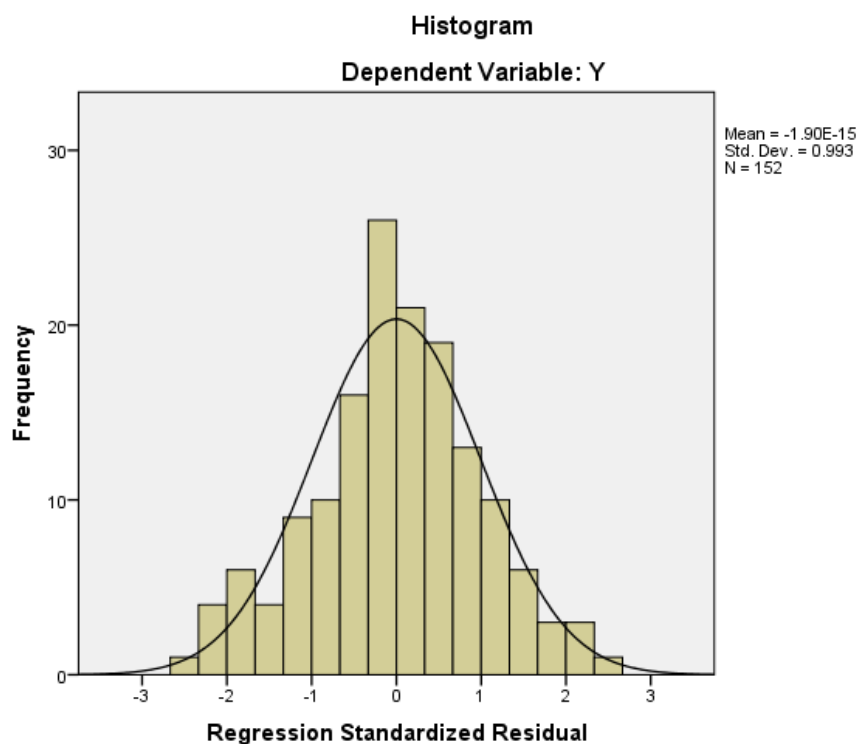
Dengan demikian, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,884 > 0,70$, maka seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik serta mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Selain menggunakan grafik Normal P-P Plot, uji normalitas dalam penelitian ini juga diperkuat dengan melihat grafik histogram dari data residual. Grafik histogram digunakan untuk memberikan gambaran visual mengenai pola distribusi data residual dalam model regresi. Data residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila bentuk kurva pada histogram membentuk pola lonceng (*bell-shaped curve*) yang simetris dan tidak condong ke

kiri maupun ke kanan. Hasil uji normalitas melalui grafik histogram disajikan pada gambar berikut.

Gambar 4.3.1. Uji Normalitas Dengan Histogram



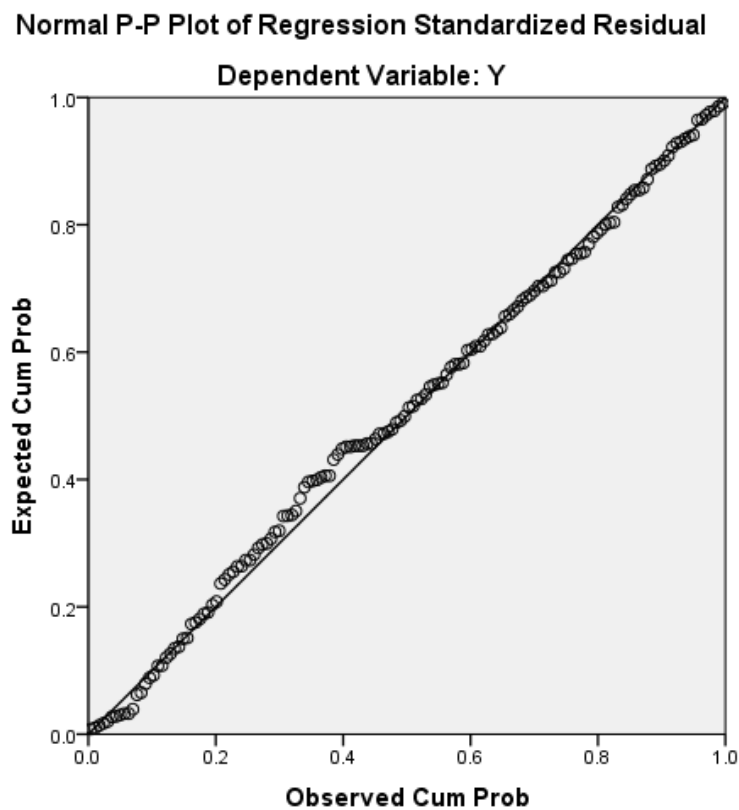
Sumber: olah data pribadi 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa data residual membentuk pola kurva yang menyerupai bentuk lonceng (*bell-shaped curve*) dengan nilai Mean sebesar $-1,90E-15$ yang mendekati nol dan nilai Standar Deviasi sebesar 0,993 yang mendekati 1, dengan jumlah responden sebanyak 150 orang ($N = 150$). Kurva berbentuk lonceng yang terbentuk pada histogram tersebut menggambarkan bahwa sebaran data residual cenderung terpusat di sekitar nilai nol dan

terdistribusi secara merata ke arah kiri maupun kanan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan grafik Normal P-P Plot adalah apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual dapat dinyatakan berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut.

Gambar 4.3.2. Uji Normalitas Dengan P.P Plot



Sumber: Olah data Pribadi 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas dengan variabel dependen Y (Kinerja Pegawai), dapat dilihat bahwa titik-titik data (*plot*) menyebar mengikuti dan mendekati arah garis diagonal serta tidak menyimpang jauh dari garis diagonal tersebut. Garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot merupakan garis yang menggambarkan kondisi ideal apabila data berdistribusi secara normal. Pola penyebaran titik-titik data yang konsisten mengikuti garis diagonal dari sudut kiri bawah hingga sudut kanan atas grafik tersebut mengindikasikan bahwa data residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

4.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4.1. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.998	1.002
	X2	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 sebesar 0,998, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 1,002. Secara teoritis, suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai yang diperoleh pada kedua variabel menunjukkan bahwa angka Tolerance sangat mendekati 1 dan VIF juga sangat kecil.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian ini. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel X1 dan X2 layak digunakan secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen (Y) dan hasil analisis regresi dapat dipercaya.

4.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain memiliki kondisi homokedastisitas, yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap atau konstan. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual (*abs_RES*) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.1. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.939	1.097		3.592	.000
1 x1	-.040	.033	-.098	-1.200	.232
x2	-.049	.031	-.127	-1.566	.120

a. Dependent Variable: *abs_RES*

Sumber: *Olah data pribadi 2026*

Berdasarkan hasil uji regresi dengan variabel dependen *abs_RES*, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,232 dan X2 sebesar 0,120. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti secara statistik X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai residual absolut. Selain itu, nilai koefisien regresi masing-masing variabel juga relatif kecil, yaitu -0,040 untuk X1 dan -0,049 untuk X2, yang menunjukkan bahwa perubahan pada variabel independen tidak memberikan pengaruh berarti terhadap variasi residual.

Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam uji Glejser, apabila variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual, maka dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga hasil analisis dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

4.6. Uji Autokorlasi

Tabel 4.6.1. Uji Autokorlasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.466	.459	2.262	1.850

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data pribadi 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,683 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen

(X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) berada dalam kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,466 mengindikasikan bahwa sebesar 46,6% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan Y tetap berada pada kategori cukup baik.

Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,850 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi, karena nilainya berada di antara 1,5 hingga 2,5 dan mendekati angka 2. Hal ini berarti tidak terdapat korelasi di antara residual dalam model regresi. Dengan demikian, model yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.7. Analisis regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Melalui analisis ini dapat diketahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan penarikan kesimpulan penelitian. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7.1. Analisis regresi Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.725	1.799		2.627	.010
1 X1	.535	.055	.590	9.762	.000
X2	.273	.052	.320	5.290	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data pribadi 2026

Berdasarkan table di atas Maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,725 + 0,535X_1 + 0,273X_2$$

Model interpretasi persamaan regresi bermakna

1. Konstanta (α) = 4,725 Artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 4,725.
2. Koefisien β_1 (X1) = 0,535 Artinya setiap peningkatan Budaya Organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,535, dengan asumsi variabel lain tetap (ceteris paribus). Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah.
3. Koefisien β_2 (X2) = 0,273 Artinya setiap peningkatan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,273, dengan asumsi variabel lain tetap (ceteris paribus). Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah.

4.8. Uji t

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tersebut secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Table 4.9.1. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.725	1.799		2.627	.010
x1	.535	.055	.590	9.762	.000
x2	.273	.052	.320	5.290	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: olah data pribadi 2026

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,725 + 0,535X_1 + 0,273X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,725 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sama-sama bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai sebesar 4,725.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,535 dengan asumsi variabel lain tetap konstan (ceteris paribus). Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bersifat searah. Hal ini diperkuat dengan nilai t hitung sebesar 9,762 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,273 dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*). Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bersifat searah. Hal ini diperkuat dengan nilai *t* hitung sebesar 5,290 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Apabila dibandingkan antara kedua variabel, nilai Standardized Coefficients Beta X1 sebesar 0,590 lebih besar dibandingkan nilai Beta X2 sebesar 0,320, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan variabel Disiplin Kerja (X2).

4.9. Uji F

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan tidak

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9.1. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	658.181	2	329.091	63.488	.000 ^b
Residual	761.979	147	5.184		
Total	1420.160	149			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: olah data pribadi 2026

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 63,488 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil tersebut juga didukung oleh nilai Sum of Squares Regression sebesar 658,181 dengan df sebesar 2, sehingga menghasilkan Mean Square Regression sebesar 329,091. Sementara itu, nilai Sum of Squares Residual sebesar 761,979 dengan df sebesar 147, menghasilkan Mean Square Residual sebesar 5,184. Total Sum of Squares keseluruhan adalah sebesar 1.420,160 dengan df sebesar 149 yang sesuai dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 150 responden ($n - 1 = 149$).

Dengan demikian, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan **fit** dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena

nilai F hitung sebesar 63,488 dengan signifikansi 0,000 membuktikan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap variabel dependen.

4.10. Uji R Square

Uji koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen semakin kecil. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Table 4.10.1. Hasil Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.456	2.277

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: olah data pribadi 2026

1. R = 0,681 Menunjukkan kekuatan hubungan antara X1, X2 dengan Y sebesar 68,1% → termasuk kategori korelasi KUAT (di atas 0,60).

2. R Square = 0,463 Artinya X1 dan X2 mampu menjelaskan Y sebesar 46,3% → nilai ini wajar dan cukup baik untuk penelitian sosial/manajemen. Penelitian sosial yang mendapat R² di atas 30% sudah dianggap baik.
3. Adjusted R Square = 0,456 Nilainya sangat dekat dengan R Square (selisih hanya 0,007) → ini bagus, artinya model stabil dan tidak overfitting.
4. Std. Error = 2,277 Nilai ini relatif kecil dibanding rata-rata skor, menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang rendah.

4.11. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu membentuk perilaku kerja pegawai menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Giovani, (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan di Sumatera Utara.

Selain itu, penelitian Lina, (2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama apabila didukung oleh kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik. Selanjutnya, penelitian Sunaryo, (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan, mematuhi jam kerja, serta menjalankan tugas sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sehingga mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Afandi, (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

Selain itu, penelitian Batubara, (2025) juga menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi, karena kedisiplinan berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian lain oleh Masrurroh, (2023) turut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam organisasi sektor publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor determinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara penerapan budaya organisasi yang kuat dan tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten akan membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang terarah, sedangkan disiplin kerja memastikan adanya kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis , (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian Andayani, (2019) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Firmansyah, (2022) turut memperkuat hasil tersebut dengan menemukan bahwa budaya organisasi yang didukung oleh kedisiplinan kerja pegawai secara simultan memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan adanya konsistensi empiris bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor strategis yang secara bersama-sama menentukan keberhasilan peningkatan kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466, yang berarti kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara agar senantiasa memperkuat budaya organisasi yang telah ada dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai organisasi kepada seluruh pegawai secara konsisten melalui berbagai kegiatan organisasi, sehingga budaya organisasi yang kuat dapat tercipta dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi pihak Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara agar meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan peraturan dan sanksi yang tegas namun tetap adil, sehingga pegawai terdorong untuk selalu menaati peraturan yang berlaku dan mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afriansyah, R., Dahmiri, D., & Khalik, I. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 815–823.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT WOM Finance Cabang Binjai. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Arti, Y. (2016). Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
- Batubara, S. S., & Rambe, M. J. (2025). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi publik. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 104–108.
- Dewi, P. K. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi di lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 12(2), 184–208.
- Elisnawati, E., Mas, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.

- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 2(3), 134–144.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. In Media.
- Giovani, Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 19–27.
- Harahap, P. (2011). *Budaya organisasi*. Semarang University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JDM: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya organisasi dan dinamika organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., Gunawan, W. H., & Dewi, H. N. (2023). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 62–68.
- Metris, D., Prawatiningsih, D., Haryono, A., Widjajani, S., Khafid, A., Mardika, A. P., Oktavianti, P. R. M., Juniar, S., Wiratha, A., Yunia, N., Patta Rani, A., Mariana,

- L., Rahmawati, R., Solihah, R., & Sofiyanti, N. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Penamuda Media.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nasution, N. C. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BNN Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis (JIMEIS)*, 3(1), 143–153.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*. UB Press.
- Nugraha, R., & Muchtar, A. H. (2025). Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. *Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 369–383.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Bumi Aksara.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 101–114.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Dwidienawati Tjiptadi, D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian kinerja sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliastuti, Y., Suharto, S., & Bongsu, B. (2022). The effect of organizational culture and training on organizational performance through motivation in Regional Assets

Management Agency, DKI Jakarta Province. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 10(2), 79–87.

LAMPIRAN

No.	VARIABEL X1 BUDAYA ORGANISASI						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	4	4	4	4	25
2	4	4	3	4	4	4	23
3	4	5	4	4	5	4	26
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	4	4	4	23
6	4	5	5	4	4	4	26
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	5	5	5	4	27
9	3	3	3	4	4	3	20
10	4	5	5	5	4	5	28
11	5	4	3	4	4	3	23
12	4	4	4	4	3	3	22
13	4	4	5	4	5	4	26
14	3	2	3	3	2	3	16
15	3	4	3	3	3	3	19
16	4	4	3	4	3	4	22
17	4	3	3	4	3	3	20
18	4	4	5	4	5	4	26
19	3	4	3	3	3	3	19
20	3	3	4	3	3	4	20
21	5	5	5	5	5	4	29
22	3	4	4	3	4	4	22
23	3	5	4	4	4	4	24
24	4	4	4	3	3	3	21
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	3	4	4	22
27	4	3	3	3	3	3	19
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	3	4	3	3	3	20
32	5	5	4	5	5	4	28

33	3	4	4	3	4	4	22
34	3	3	4	2	4	4	20
35	4	4	5	5	5	4	27
36	3	3	4	3	3	4	20
37	4	4	4	4	5	5	26
38	2	3	3	3	3	3	17
39	4	3	3	3	3	3	19
40	4	4	3	4	4	5	24
41	4	4	5	4	4	4	25
42	5	5	4	4	4	4	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	3	3	4	4	3	20
45	4	3	3	4	3	3	20
46	4	3	4	3	4	3	21
47	3	3	4	3	4	4	21
48	5	5	5	4	4	4	27
49	4	4	4	4	5	4	25
50	2	3	3	3	3	2	16
51	5	5	5	4	5	4	28
52	5	4	4	4	3	4	24
53	3	3	4	3	4	3	20
54	5	4	4	5	4	5	27
55	4	5	4	5	5	5	28
56	4	5	4	5	4	4	26
57	3	4	4	4	4	4	23
58	3	4	4	4	3	4	22
59	4	4	5	4	4	4	25
60	4	5	4	5	5	5	28
61	4	3	4	4	4	4	23
62	4	4	4	4	4	4	24
63	3	3	4	3	4	4	21
64	3	3	3	4	3	3	19
65	4	4	5	4	5	5	27
66	5	5	4	5	5	4	28
67	4	4	4	4	5	4	25
68	4	5	5	5	5	4	28
69	4	3	4	4	4	4	23
70	4	4	4	3	4	4	23
71	4	5	4	4	5	5	27
72	5	4	5	5	5	5	29
73	4	4	5	4	4	4	25
74	5	5	5	5	4	5	29
75	2	2	2	2	3	3	14

76	4	4	5	4	4	5	26
77	3	4	5	4	4	5	25
78	4	5	4	3	4	4	24
79	4	4	4	3	4	4	23
80	2	3	3	3	3	3	17
81	4	4	3	4	4	4	23
82	4	4	4	4	4	4	24
83	5	5	4	4	5	5	28
84	3	4	3	4	4	4	22
85	3	3	4	4	3	3	20
86	4	4	4	3	4	3	22
87	4	4	5	5	5	4	27
88	4	4	4	5	4	4	25
89	4	4	4	4	4	3	23
90	4	4	4	4	5	3	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	5	5	4	5	5	28
93	4	3	3	3	4	4	21
94	4	4	4	4	4	4	24
95	3	4	4	3	4	4	22
96	3	3	3	3	3	3	18
97	4	4	4	5	4	5	26
98	4	4	5	4	4	4	25
99	4	4	4	4	5	4	25
100	4	4	4	4	4	4	24
101	3	3	3	4	3	3	19
102	4	4	4	4	3	4	23
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	3	4	3	3	3	20
105	4	3	4	4	5	4	24
106	4	4	4	4	5	4	25
107	5	4	5	5	5	5	29
108	4	5	4	4	5	4	26
109	4	3	4	5	5	5	26
110	4	5	4	4	4	4	25
111	3	3	3	3	2	3	17
112	5	4	3	4	5	4	25
113	4	4	5	5	3	5	26
114	5	5	5	5	4	5	29
115	4	4	4	5	4	4	25
116	4	5	4	4	5	4	26
117	3	4	4	4	5	4	24
118	3	3	3	3	4	3	19

119	4	5	5	5	5	4	28
120	4	4	5	5	5	4	27
121	4	5	4	5	5	4	27
122	4	3	3	3	4	4	21
123	5	4	4	5	5	5	28
124	3	3	3	4	3	3	19
125	5	4	4	5	4	4	26
126	4	5	5	5	5	4	28
127	3	3	3	3	3	3	18
128	4	4	4	4	4	4	24
129	3	4	4	4	4	4	23
130	4	3	4	3	3	4	21
131	3	3	4	3	3	4	20
132	4	4	4	3	5	5	25
133	4	4	3	4	4	3	22
134	5	4	5	5	4	5	28
135	4	4	4	3	3	4	22
136	5	5	5	5	5	5	30
137	3	4	4	3	3	3	20
138	3	4	4	3	4	4	22
139	5	5	5	5	5	4	29
140	3	4	4	4	3	3	21
141	4	3	4	5	4	4	24
142	5	4	5	5	4	5	28
143	3	3	3	3	3	3	18
144	4	4	5	4	4	5	26
145	5	4	5	4	4	5	27
146	4	4	5	5	5	4	27
147	3	3	3	4	3	2	18
148	3	3	3	3	3	4	19
149	4	4	5	5	4	4	26
150	4	4	4	5	5	4	26

NO	VARIABEL X2 DISIPLIN KERJA						Total
	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	4	5	4	4	26
2	4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	4	3	3	3	20
4	5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	4	3	4	4	21
7	5	5	5	5	4	5	29

8	5	5	5	5	5	5	30
9	3	3	3	3	4	3	19
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	3	4	3	3	3	20
12	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	4	5	5	5	29
14	3	3	3	4	4	3	20
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	4	5	5	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	3	23
20	3	4	4	3	4	4	22
21	3	4	3	4	4	5	23
22	4	4	3	4	2	4	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	4	4	4	26
26	5	5	4	5	4	5	28
27	4	5	5	4	5	4	27
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	4	5	29
32	3	3	4	4	3	4	21
33	4	4	3	4	3	4	22
34	4	4	5	5	5	5	28
35	4	4	3	4	4	4	23
36	5	4	5	5	5	4	28
37	5	5	4	4	5	4	27
38	5	4	4	4	4	5	26
39	4	3	4	4	3	3	21
40	3	2	3	3	3	3	17
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	4	4	5	5	27
43	5	5	5	4	5	4	28
44	3	3	3	3	4	3	19
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	5	5	4	5	5	28
47	3	3	3	4	4	3	20
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	4	4	5	4	4	26
50	3	4	3	4	3	3	20

51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	5	5	4	5	28
53	5	4	5	4	4	5	27
54	5	4	5	5	5	5	29
55	4	3	3	4	3	3	20
56	3	4	3	3	4	3	20
57	4	5	5	5	4	4	27
58	5	4	5	4	4	4	26
59	4	5	4	5	5	5	28
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	4	5	4	4	4	26
62	5	4	5	5	4	5	28
63	5	4	4	5	4	5	27
64	5	5	5	4	4	5	28
65	4	4	4	4	4	5	25
66	5	4	5	4	4	4	26
67	4	4	4	4	4	3	23
68	4	4	4	4	3	3	22
69	4	3	4	3	4	4	22
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	3	2	3	3	3	3	17
73	4	5	5	4	5	4	27
74	3	3	3	3	3	3	18
75	3	4	3	4	3	3	20
76	4	5	5	5	5	5	29
77	5	3	4	4	5	3	24
78	3	4	4	3	4	4	22
79	4	3	4	3	4	4	22
80	4	4	5	4	4	5	26
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	5	4	5	4	4	27
83	4	4	4	4	4	4	24
84	3	4	4	3	4	4	22
85	5	5	5	5	5	4	29
86	5	5	4	5	5	5	29
87	3	3	2	3	3	2	16
88	5	4	4	4	4	4	25
89	4	3	4	4	4	4	23
90	5	5	5	5	4	5	29
91	4	3	4	4	3	3	21
92	5	3	4	4	4	4	24
93	4	5	4	4	4	5	26

94	4	5	5	5	5	4	28
95	4	2	3	3	3	3	18
96	4	3	4	4	4	4	23
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	5	4	4	4	4	25
99	5	5	5	5	5	5	30
100	4	4	5	4	4	5	26
101	3	3	2	4	4	4	20
102	5	5	5	5	4	5	29
103	5	5	5	5	5	5	30
104	5	4	4	5	5	4	27
105	3	3	3	3	3	3	18
106	3	3	4	4	3	4	21
107	5	5	5	4	5	5	29
108	4	4	4	3	4	4	23
109	5	4	5	4	4	4	26
110	5	4	5	5	5	5	29
111	3	3	4	4	4	3	21
112	4	3	4	5	4	4	24
113	2	3	3	3	3	3	17
114	3	3	3	4	3	3	19
115	4	4	4	3	4	4	23
116	4	5	3	3	3	3	21
117	5	5	5	5	4	5	29
118	3	3	3	3	3	3	18
119	3	4	4	4	4	5	24
120	4	5	4	4	5	4	26
121	5	5	5	4	5	5	29
122	3	3	4	4	4	3	21
123	5	5	5	4	5	5	29
124	4	4	4	4	4	4	24
125	3	4	3	4	3	3	20
126	5	5	4	4	4	5	27
127	4	4	4	3	4	5	24
128	4	4	4	4	4	3	23
129	4	4	4	5	4	3	24
130	4	4	4	5	4	4	25
131	4	4	4	4	4	4	24
132	4	4	4	5	5	5	27
133	5	5	4	5	4	4	27
134	3	4	4	3	2	4	20
135	5	5	5	5	5	5	30
136	3	3	2	2	2	3	15

137	3	4	4	4	4	4	23
138	4	5	4	5	4	4	26
139	4	5	4	5	4	4	26
140	4	3	4	4	4	4	23
141	4	4	3	4	4	4	23
142	5	4	4	4	4	4	25
143	4	4	4	4	4	5	25
144	5	5	5	4	4	4	27
145	5	4	4	5	5	5	28
146	4	4	3	4	4	4	23
147	5	5	5	5	5	4	29
148	5	5	4	4	4	4	26
149	5	5	5	5	4	5	29
150	5	5	4	4	5	5	28

NO	VARIABEL Y KINERJA PEGAWAI						Total
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	4	4	3	4	4	3	22
2	5	4	3	4	4	4	24
3	4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	5	4	26
6	4	4	4	4	4	3	23
7	5	4	4	5	5	5	28
8	4	5	4	4	4	4	25
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	5	5	4	4	26
11	4	4	3	3	3	4	21
12	5	5	4	5	5	5	29
13	5	4	4	5	4	4	26
14	3	3	4	3	4	3	20
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	3	4	4	23
17	3	4	4	4	4	3	22
18	5	5	5	5	4	3	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	3	3	4	4	20
21	5	5	4	5	4	5	28
22	4	4	3	4	4	4	23
23	4	4	4	3	3	4	22
24	4	4	4	5	4	5	26
25	3	3	5	4	4	3	22

26	3	4	3	4	4	4	22
27	4	4	5	4	4	4	25
28	4	5	5	5	4	5	28
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	5	4	4	4	26
31	3	4	4	4	3	3	21
32	4	4	4	5	3	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	4	3	4	3	21
35	4	5	5	5	3	5	27
36	4	4	3	4	4	4	23
37	4	4	3	4	4	4	23
38	3	4	3	3	4	3	20
39	3	3	3	4	3	3	19
40	4	3	4	4	4	3	22
41	5	5	4	4	4	4	26
42	5	5	4	5	4	4	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	4	4	4	4	4	23
45	3	3	4	2	4	4	20
46	4	4	3	4	5	3	23
47	3	3	3	3	2	4	18
48	5	4	4	4	5	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	2	3	3	3	3	4	18
51	5	4	4	5	4	4	26
52	4	4	5	5	4	4	26
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	4	5	4	26
55	5	4	4	4	3	5	25
56	5	4	4	4	4	4	25
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	3	4	4	4	23
59	5	5	5	4	4	4	27
60	5	5	5	5	5	4	29
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	4	4	5	5	28
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	3	4	4	4	4	23
65	5	5	5	5	5	4	29
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	4	4	5	25
68	4	4	4	5	5	4	26

69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	4	4	4	4	4	23
71	5	5	5	4	4	4	27
72	5	5	5	4	5	5	29
73	5	4	5	5	5	5	29
74	5	4	5	4	4	5	27
75	4	4	4	3	4	3	22
76	5	5	4	4	4	5	27
77	4	4	5	4	4	5	26
78	4	4	4	4	4	4	24
79	5	4	4	5	5	5	28
80	4	4	3	3	4	3	21
81	3	3	4	4	4	4	22
82	4	5	4	4	4	4	25
83	3	5	4	3	4	3	22
84	3	3	4	3	4	3	20
85	4	4	5	4	4	4	25
86	4	4	4	4	5	4	25
87	4	4	4	4	4	4	24
88	5	5	5	4	5	5	29
89	4	4	4	4	3	3	22
90	4	3	4	4	4	4	23
91	4	4	4	4	4	3	23
92	5	4	4	4	4	5	26
93	4	3	3	3	4	3	20
94	4	5	4	4	5	5	27
95	3	3	4	4	4	4	22
96	4	4	3	3	3	4	21
97	3	3	3	4	4	4	21
98	4	4	4	4	3	5	24
99	5	5	4	4	4	4	26
100	4	5	5	5	4	5	28
101	3	3	2	3	3	2	16
102	4	4	5	5	4	4	26
103	5	4	4	4	4	5	26
104	3	4	4	4	5	4	24
105	4	3	3	3	3	3	19
106	4	4	5	4	5	4	26
107	4	5	4	5	5	4	27
108	4	4	4	4	4	4	24
109	4	4	4	5	5	4	26
110	5	4	5	4	4	4	26
111	3	4	3	3	3	3	19

112	3	4	3	3	3	4	20
113	2	3	3	4	3	3	18
114	5	5	4	5	4	4	27
115	4	4	4	5	4	4	25
116	4	4	3	4	4	4	23
117	5	5	5	5	5	5	30
118	3	2	3	3	3	3	17
119	4	5	5	5	4	5	28
120	5	4	5	4	4	5	27
121	5	5	5	5	4	5	29
122	4	5	4	4	4	4	25
123	5	5	5	5	4	5	29
124	4	4	4	3	5	4	24
125	5	5	4	4	5	4	27
126	5	5	4	5	5	5	29
127	3	4	4	4	4	3	22
128	3	4	3	4	4	4	22
129	4	5	4	5	5	4	27
130	3	3	3	3	3	3	18
131	3	3	3	2	3	3	17
132	3	3	3	3	4	4	20
133	4	4	4	5	4	3	24
134	4	4	4	4	4	5	25
135	5	4	5	4	4	5	27
136	4	4	4	4	4	4	24
137	4	5	4	5	4	5	27
138	3	4	3	4	4	3	21
139	4	3	4	5	3	4	23
140	4	3	4	3	4	3	21
141	3	4	4	4	5	5	25
142	4	4	4	4	5	4	25
143	2	3	3	3	3	3	17
144	4	4	4	4	4	4	24
145	4	5	4	4	3	4	24
146	4	5	5	4	4	5	27
147	4	3	4	4	4	4	23
148	3	3	3	3	3	3	18
149	4	5	5	4	4	4	26
150	4	5	5	4	4	4	26