

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Azwida Apriyani dan Agus Purnomo</i>	98-107
PENGARUH PERILAKU PROFESIONALISME DAN KEPEMIMPINAN GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA SMP NEGERI 13 BANDAR LAMPUNG <i>Rochdalela dan Iskandar Ali Alam</i>	108-116
PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK TERHADAP PENERIMAAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN (PBB) DI KABUPATEN PESAWARAN <i>Riski Zulkarnain Ranggabaya, Haninun dan Afrizal Nilwan</i>	117-126
PERAN KOMITE SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 1 ABUNG PEKURUN KECAMATAN ABUNG PEKURUN KABUPATEN LAMPUNG UTARA <i>Sri Arini dan Veronica Saptarini</i>	127-132
PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN SALON KECANTIKAN DAN SPA YANG DIKELOLA DI SMKN 8 BANDAR LAMPUNG <i>Restika Indah dan Selfia Alke Mega</i>	133-139
ANALISIS PENGARUH DIKLAT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA BANDAR LAMPUNG <i>Johan Yusuf dan Defrizal</i>	140-149
PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MASYARAKAT PESISIR DALAM RANGKA PENINGKATAN EKONOMI BERBASIS PENGELOLAAN LIMBAH KELAPA <i>Moh. Ali Muhaidori dan Habiburrahman</i>	150-159
STRATEGI MANAGEMEN LOGISTIK MAKANAN DI DETASEMEN GEGANA SATBRIMOB POLDA LAMPUNG <i>Lilis Handayani dan Agus Wahyudi</i>	160-168
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG <i>Nopalinda Handayani dan Hendri Dunan</i>	169-177
MODEL TRANSFORMASI MANAJEMEN PELAYANAN HAK TANGGUNGAN DARI MANUAL KE ELEKTRONIK PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR <i>Amrina Putri dan Ahmad Cucus</i>	178-185

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 2	Hal 98 – 185	Bandar Lampung September 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-----------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 2 – September 2023

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri

Angga Febrian

Winda Rika Lestari

Yateno

Ismaul Fitroh

Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin

Sekar Wulan Prasetyaningtyas

Abdullah Muksin

Fera Nefianti

Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan

Retno Adilah Saraswati

Nova Alvia

Alamat: Jl.

Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.

0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

Nopalinda Handayani¹, Hendri Dunan²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: nopalinda85@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan apakah variable disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung serta mengetahui variable manakah yang berpengaruh dominan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Populasi penelitian ini sebanyak 408 pegawai dan menggunakan sampel sebanyak 44 responden pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. dengan metode pengumpulan data melalui pembagian kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Kuantitatif yang menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t-test, uji F serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 25.0 for windows.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Koefisien variable Disiplin kerja dan budaya organisasi bernilai positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain semakin bertambah tingkat Disiplin kerja dan budaya organisasi maka kinerja akan semakin tinggi pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. adalah sebesar (0,797) dan Koefisien Determinasi sebesar R^2 (square) adalah sebesar (0,635) yang berarti bahwa variable Disiplin kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan variable terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, sebesar 63,5 persen, sisanya di jelaskan oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai.*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Sutrisno *et al.*, 2018). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Arianty, 2014). Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Dunggio, 2020). semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu aturan yang mengikat pegawai agar bersikap dan bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan dan disepakati Bersama (Yakup, 2017). Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan atauran atau norma-norma yang diterapkan pada suatu organisasi sebagai pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan aktivitas dalam bekerja (Meutia & Husada, 2019).

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung mengalami fluktuasi. Naik turunnya persentase kinerja dapat diakibatkan banyak hal, terutama penurunan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang ditentukan. Banyak faktor yang andil didalamnya. berdasarkan observasi penulis budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung belum berjalan efektif, seperti budaya kejujuran, budaya ketekunan terhadap pekerjaan, serta budaya kedisiplinan kurang membudaya dan seolah hanya dijadikan selogan saja. Menurut hasil wawancara penulis dengan sejumlah pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, budaya atasan memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil inisiatif dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari belum membudaya dan belum tumbuh sehingga beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas kantor masih menunggu arahan, perintah dukungan pimpinan pada levelnya masing-masing,

selain itu budaya mentaati kesepakatan-kesepakatan yang telah dibuat kurang di taati, serta budaya saling menghargai perbedaan pendapat kurang membudaya.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi sesuai Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung, Susunan Organisasi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut .

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil berjumlah 408 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Dengan pembagian tugas dan fungsinya melalui pembagian jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional pelaksana. Jabatan fungsional pelaksana yang berada tepat di bawah pejabat pengawas yang menjadi ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang menjadi tupoksi dinas. Jabatan Pelaksana dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Kusuma *et al.*, 2016). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Astuti, 2022).

Menurut Ramadhan, (2017) disiplin kerja adalah suatu .alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 hal 86) mengatakan “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diambil pengertian bahwa dengan kedisiplinan, maka seseorang dapat berlaku sesuai dengan norma-norma atau tata aturan yang telah diharapkan (Jamaluddin *et al.*, 2017). Dengan adanya sikap yang disiplin, maka seseorang tidak akan merasa berat di dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang dimiliki seseorang dapat berperan serta dalam mendorong budaya organisasi untuk mencapai tujuan (Bodroastuti & Rulijaji, 2016).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Rosvita *et al.*, 2017). Menurut kamus Bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta Bodhya yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda. Menurut Pohan *et al.*, (2020) budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi .

Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli diatas dapat di ketahui yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara berorganisasi dan berperilaku dari para anggota organisasi (Ariesta, 2016). Jadi jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh staf dan orang-orang yang ada di dalamnya (Cahyana & Jati, 2017). Selanjutnya sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target kinerja yang ditetapkan (Sunjaya *et al.*, 2017).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif . Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan Kuesioner, observasi dan dokumentasi (Sari *et al.*, 2023). Dan melakukan uji hipotesis secara pasrial menggunakan uji t menggunakan bantuan program software SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil dan Pembahasan

Teknik Analisis Kualitatif

Metode kualitatif yaitu pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan menggunakan teori pendamping variabel lalu dicarikan jalan pemecahannya. Dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi baik tabel tunggal maupun persentasi. Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sutrisno Hadi,2012)

$$i = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan:

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

i : Interval

Teknik Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif yaitu analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpul adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data kualitatif berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval.

Hasil Analisis Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Analisis Variabel Disiplin Kerja

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	8	18
2	34-41	Baik	25	57
3	26-33	Cukup Baik	8	18
4	18-25	Buruk	3	7
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	44	100

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja terdapat 0 persen atau sama dengan tidakada responden di Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung yang menyatakan “Sangat Buruk” terhadap pelaksanaan disiplin kerja. Selanjutnya, sebanyak 3 responden atau 7,0 persen yang menyatakan “Buruk” terhadap pelaksanaan disiplin kerja, 8 orang responden atau 18,0 persen berpendapat “Cukup Baik” terhadap disiplin kerja, 25 orang responden atau 57,0 persen yang menyatakan “Baik” dan 8 responden atau 18,0 persen yang menyatakan “Sangat Baik”.

Koefisien Korelasi

Analisis untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung secara parsial yaitu menggunakan bantuan program software SPSS dengan analisis data pendekatan product moment.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

Rxy = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Banyaknya sampel

- x = Hasil skor variabel bebas
- y = Hasil skor variabel terikat
- xy = Hasil perkalian skor angket variabel X dengan Y
- x² = Hasil perkalian kuadrat dari hasil skor angket variabel bebas
- y² = Hasil perkalian kuadrat dari hasil skor angket variabel terikat

Analisis untuk mengetahui tingkat hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung secara simultan yaitu menggunakan bantuan program software SPSS dengan analisis data koefisien korelasi ganda.

$$\sqrt{\frac{r^2_{x_1.Y} + r^2_{x_2.Y} - 2(r_{x_1.Y})(r_{x_2.Y})}{1 - r^2_{x_1.X_2}}}$$

R.x1.x2. Y =

- R.x1x2 = Koefisien korelasi X1X2 dengan Y
- r²_{x1.Y} = Koefisien korelasi X1 dengan Y
- r²_{x2.Y} = Koefisien korelasi X2 dengan Y
- r² = Koefisien korelasi X1, X2
- 1 = Konstanta koefisien korelasi r

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Alat ukur sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan *try out* (uji coba alat ukur) untuk mengetahui apakah alat ukur itu valid atau tidak. Uji validitas menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan analisa uji skala alpha cronbac’h. Hasil uji validitas r_{hitung} kemudian di konsultasikan dengan r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item 1	.486	0,297	44	Valid
Item 2	.477	0,297	44	Valid
Item 3	.467	0,297	44	Valid
Item 4	.382	0,297	44	Valid
Item 5	.538	0,297	44	Valid
Item 6	.679	0,297	44	Valid
Item 7	.556	0,297	44	Valid
Item 8	.632	0,297	44	Valid
Item 9	.675	0,297	44	Valid
Item 10	.746	0,297	44	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,297 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi
Item-total statistics

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.686	0,297	44	Valid
Item2	.548	0,297	44	Valid
Item3	.662	0,297	44	Valid
Item4	.748	0,297	44	Valid
Item5	.677	0,297	44	Valid
Item6	.744	0,297	44	Valid
Item7	.631	0,297	44	Valid
Item8	.724	0,297	44	Valid
Item9	.730	0,297	44	Valid
Item10	.657	0,297	44	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,297 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang budaya organisasi dinyatakan valid.

Uji Hipotesis secara Parsial

Hipotesis secara parsial digunakan uji t menggunakan bantuan program software SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun rumus uji t tersebut adalah sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_{hit} = Pengujian signifikansi koefisien korelasi product moment
- r² = Koefisien Korelasi Product moment
- n = Jumlah anggota sampel

Uji Hipotesis Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,904	2,264		,478	,503
Displin Kerja	,580	,086	,505	6,745	,000
Budaya Organisasi	,498	,090	,383	5,533	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,745 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis pertama “disiplin kerja” berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung”, diterima.

Ho: $\beta = 0 =$ Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

Ha: $\beta \neq 0 =$ Ada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

*Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai***Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,904	2,264		,478	,503
Displin Kerja	,580	,086	,505	6,745	,000
Budaya Organisasi	,498	,090	,383	5,533	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel budaya organisasi sebesar 5,533 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probability atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis kedua, “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung”, diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan: Anova

Uji Anova (uji f) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5. Hasil Uji f

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1891,599	2	945,799	75,543	,000 ^a
513,310	41	12,520		
2404,909	43			

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 75,543 dengan tingkat signifikan 0,000. karena probability atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga “disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel disiplin kerja dalam kategori Baik dan indikator terendah adalah Taat terhadap peraturan dalam kategori Baik.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel budaya organisasi dalam kategori Cukup Baik dan indikator terendah adalah Perhatian ke hal yang rinci dalam kategori Cukup Baik.
3. Pengawasan pimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Lampung Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori Cukup Baik dan indikator terendah adalah Orientasi pelayanan dalam kategori Cukup Baik.

Implikasi

Adapun implikasi yang penulis ajukan pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator disiplin kerja didapat indikator “Taah Terhadap Peraturan” yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah taat terhadap peraturan seperti dalam bekerja terkadang pegawai meninggalkan tempat kerja untuk urusan pribadi mereka, itu dapat mempengaruhi kinerjanya dan kinerja organisasi. Taat terhadap peraturan harus ditingkatkan lagi sebab semakin besar tingkat taat terhadap peraturan pegawai akan membantu meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator budaya organisasi didapat indikator “perhatian ke hal rinci” yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah perhatian ke hal rinci, pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya dan kinerja organisasi. Perhatian ke hal rinci harus ditingkatkan lagi sebab semakin besar perhatian ke hal rinci pegawai akan membantu meningkatkan kinerjanya dan kinerja organisasi.
3. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kinerja pegawai didapat “Orientasi Pelayanan” cenderung terkecil dibandingkan indikator lainnya. masalah orientasi pelayanan dimana pegawai harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat perlu ditingkatkan lagi. Orientasi pelayanan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai.

Daftar Pustaka

- Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 14, Issue 02).
- Ariesta, Iche. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Astuti, Dewi. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JAMAN Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Bodroastuti, Tri & Ruliaji, Argi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 15–31.
- Cahyana, I Gede Sudha & Jati, I Ketut. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Dunggio, Swastiani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duinggi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Jamaluddin, Jamaluddin., Salam, Rudi., Yunus, Harisman & Akib, Haedar. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kusuma, Rodiathul., Mukzam, Wardani M Djudi., & Mayowan, Yuniadi. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Meutia, Kardinah Indrianna & Husada, Cahyadi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Pohan, Iskandar Muda., Barusman, Andala Rama Putra & Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Agro Multiguna Sejati. *Jurnal Visionist*, 9(1), 21–25.
- Ramadhan, Tinton. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 353–362.
- Rosvita, Vivin., Setyowati, Endang., & Fanani, Zaenal. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan. *Indonesi Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sari, Mutia., Rachman, abibur., Astuti, Noni Juli., Afgani, Muhammad Win & Siroj, Rusdy Abdullah. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sunjaya, Oky Pratama Adi., Yulianeu, Yulianeu & Syaifuddin, Tsalis. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Phapros Tbk Semarang. *Journal Of Management*, 3(3), 1–7.

Sutrisno, Sutrisno., Haryono, Andi Tri., & Warso, Moch. Mukeri. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1–16.

Yakup, Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>